



3 1761 11970802 2

Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119708022>

c 2
78 R21

D

Government
Publications

Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978



Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

Proceedings of the Special
Senate Committee on

Délibérations du comité
Spécial du Sénat sur les

Retirement

Politiques

Age

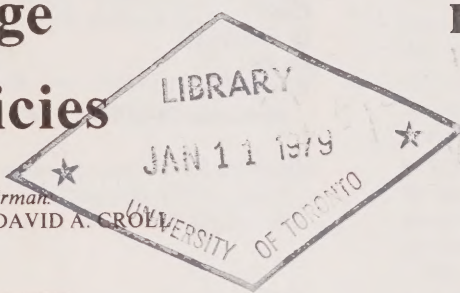
relatives à l'âge

Policies

de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL



Tuesday, November 14, 1978

Le mardi 14 novembre 1978

Issue No. 1

Fascicule n° 1

First Proceedings on:

Discussion on Mandatory Retirement

Premier fascicule concernant:

Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	

(*Restigouche-Madawaska*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

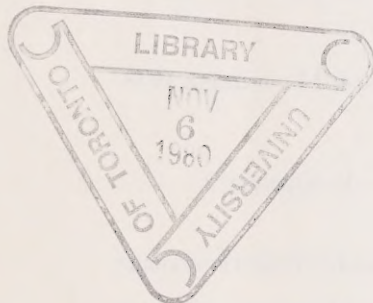
et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Howe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	

(*Restigouche-Madawaska*)

(Quorum 5)



ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 14, 1978

(6)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Bell, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*) and Inman. (10)

Present but not of the Committee: The Honourable Senator Beaubien.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher/Economist and Mr. J. Desmarais, Administrative Assistant.

The following witnesses were heard:

From the Canadian Life Insurance Association:

Mr. D. W. Pretty, President of Canadian Life Insurance Association and President, North American Life;

Mr. C. C. Black, Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Company of America;

Mr. F. W. Speed, Actuary, Canadian Life Insurance Association;

Mr. R. G. McKnight, Executive Officer, Group Marketing, Mutual Life Assurance Company of Canada.

From the Department of National Defence:

Lieutenant-General J. C. Smith, Assistant Deputy Minister (Personnel), Department of National Defence;

John E. Mayhood, PhD, Director-General, Planning and Development, Personnel Group, National Defence.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

At 4:45 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 NOVEMBRE 1978

(6)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Bell, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*) et Inman. (10)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Beaubien.

Aussi présents: M. Warren James, premier chercheur/économiste et M. J. Desmarais, adjoint administratif.

Les témoins suivants sont entendus:

De l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie:

M. D. W. Pretty, président de l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie et président de la North American Life;

M. C. C. Black, vice-président et actuaire de la Prudential Insurance Co. of America;

M. F. W. Speed, actuaire, Association canadienne des compagnies d'assurance-vie;

M. R. G. McKnight, directeur du marketing de l'assurance collective, Mutual Life Assurance Co. of Canada.

Du Ministère de la Défense nationale:

Lieutenant-général J. C. Smith, sous-ministre adjoint (Personnel) ministère de la Défense nationale;

Dr John E. Mayhood, directeur général, planification, recherche et développement, groupe du personnel, ministère de la Défense nationale.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

A 16 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, November 14, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met at 2 p.m., to consider mandatory retirement.

Hon. David Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, we are glad to have back with us today Senator Fournier (Madawaska-Restigouche), who is looking and feeling well.

Hon. Senators: Hear, hear.

The Chairman: We are fortunate to have with us today, as our first witnesses in the public hearing of this committee, a number of distinguished representatives of the life insurance industry. However, before we proceed I should like to make a few observations by way of introduction.

Your committee has had a low profile in the last few months, but it would be a great mistake to conclude that the committee has been inactive. On the contrary, many things have been going on, and I want briefly to mention some of them.

The principal accomplishment of the committee so far has been to commission a series of studies by the Research Branch of the Library of Parliament on some of the main issues connected with retirement, pensions and the problems of the aging. These studies were not intended to solve in advance all the problems faced by the committee. They were designed as briefing papers for the members of the committee. The authors of the papers appeared before the committee in four closed sessions to summarize their work and answer questions about it. It was very fortunate that the bulk of this work could be done by the Research Branch of the Library of Parliament during the summer recess when the day-to-day pressure normally arising when Parliament is in session was somewhat reduced.

I want to express my personal thanks, in which I know the committee joins me, for the thoroughly competent and professional job done by these young people in their research and testimony. They were a nice mixture of brains and beauty, particularly amongst the young ladies—the men weren't so beautiful. Please let me emphasize that the research papers are internal documents which do not necessarily reflect the views of the committee, and it is not intended to circulate them except to the members, which has already been done.

The committee has been handicapped in the recruitment of staff because of the uncertainty concerning an election, more particularly a spring election. However, we have recently been able to put together a small team of professionals, either by borrowing from the departments or by short-term contracts. I have every hope that they will be able to carry out the administrative and research tasks of the committee efficiently.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 14 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial de la politique relative à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la retraite obligatoire.

L'honorable David Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous sommes heureux que le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche) soit de retour parmi nous aujourd'hui, il a bonne mine et se sent en bonne santé.

Des voix: Bravo, bravo.

Le président: Nous avons le bonheur d'avoir parmi nous aujourd'hui comme premier témoin aux premières audiences publiques de notre comité, plusieurs représentants distingués de l'industrie de l'assurance-vie. Toutefois, avant d'ouvrir la séance je voudrais formuler quelques observations en guise d'introduction.

Votre comité a joué un rôle effacé ces derniers mois, mais ce serait une grave erreur de conclure qu'il a été inactif. Au contraire, de nombreuses activités ont été exercées, et je veux en mentionner quelques-unes.

Jusqu'à présent la principale réalisation du Comité a été de charger le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement d'effectuer une série d'études sur certaines des principales questions qui touchent la retraite, les pensions et les problèmes de la vieillesse. Ces études n'étaient pas destinées à résoudre à l'avance tous les problèmes dont est saisi le Comité. Il s'agissait de la préparation de documents d'information à l'intention des membres du Comité. Les auteurs de ces documents ont comparu devant le Comité au cours de quatre séances à huis-clos pour résumer leur travail et répondre à des questions sur ce sujet. Nous avons eu de la chance, car le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement a pu effectuer le gros de ce travail au cours des vacances d'été alors que la pression qui se fait sentir quotidiennement lorsque le Parlement siège avait un peu diminué.

Je veux personnellement remercier, et je sais que le Comité se joint à moi, ces jeunes du travail qu'ils ont accompli avec compétence dans leurs recherches et leurs témoignages. Ils offraient un beau mélange d'intelligence et de beauté, particulièrement les jeunes filles. Les hommes étaient moins beaux. Permettez-moi de souligner que les documents de recherche sont des documents internes qui ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité, et on n'a pas l'intention d'en assurer la diffusion, sauf parmi les membres du Comité, ce qui a déjà été effectué.

Pour le recrutement du personnel nécessaire le Comité a été handicapé à cause de l'incertitude quant aux élections, plus particulièrement au printemps. Toutefois, récemment nous avons été en mesure de former une petite équipe de spécialistes, en empruntant du personnel aux ministères ou en embauchant des particuliers au moyen d'un contrat à court terme. J'espère sincèrement qu'ils seront en mesure d'accomplir effi-

[Text]

Everyone must be well aware of the keen interest that has developed in the subject of retirement. The newspapers, magazines, radio and TV have all been full of the subject. I can tell from my correspondence that many people are vitally concerned. Not the least of their concerns is the income of retired people in a period of inflation, and what can be done to protect the aging population.

The whole issue was stirred up by the recent change in the United States law concerning mandatory retirement. A number of our committee staff spent considerable time in Washington talking to officials of the congressional committees who are involved with retirement issues, and whose contacts have been very useful. We have also been in close contact with the Ontario Royal Commission on the Status of Pensions, and staff members attended hearings in both Ottawa and Toronto. The chairman of this commission has been most co-operative and helpful to our people.

A lot of work has been done behind the scenes in discussions with the federal government, provincial officials, and other agencies and companies across Canada, mainly to identify the organizations and individuals who are in a position to assist the committee in its work. The co-operation of all these people has been remarkable, and it is clear from their attitude that they recognize we are dealing with a major social problem which is both widespread and complex.

I apologize for the digression. I now take pleasure in introducing the gentlemen from the Canadian Life Insurance Association, whose memorandum has already been distributed to the committee. The representatives of the life insurance industry who are with us today are: Mr. D. W. Pretty, President of the Canadian Life Insurance Association; Mr. C. C. Black, Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Co. of America—who looks a bit of a rock, doesn't he?; Mr. R. G. McKnight, Executive Officer, Mutual Life Assurance Co. of Canada; and Mr. F. W. Speed, Actuary, Canadian Life Insurance Association.

It is not usual to have briefs read, but this is our first meeting and this brief seems so evenly spoken to in giving the arguments on both sides that I think I will ask Mr. Pretty to take the time to read it, so that those who read the record will have a fair view of what is going on. All these gentlemen will be available to members when the time comes to ask questions.

Mr. D. W. Pretty, President, Canadian Life Insurance Association: and President, North American Life: Mr. Chairman and honourable senators, I should first like to thank the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies for its invitation to the Canadian Life Insurance Association to appear here today.

[Traduction]

cacement les tâches administratives du Comité et les recherches dont il a besoin.

Tous les membres du Comité doivent certainement se rendre compte du vif intérêt manifesté pour la question de la retraite. Les journaux, les revues, la radio et la télévision ont tous traité longuement ce sujet. D'après ma correspondance je peux me rendre compte que beaucoup de Canadiens y attachent une importance capitale. Le revenu des retraités en période d'inflation, et les mesures qui peuvent être prises afin de protéger les personnes âgées sont des questions dont ils se préoccupent fortement.

Toute la discussion de ces questions a été arrivée par les modifications apportées récemment aux États-Unis à la loi relative à la retraite obligatoire. Plusieurs des employés de notre Comité ont passé énormément de temps à Washington à s'entretenir avec des membres des comités du Congrès qui s'occupent des questions touchant la retraite, et ces entretiens ont été très utiles. Nous avons également eu des rapports étroits avec la Commission royale de l'Ontario sur le statut des pensions, et des membres de notre personnel ont assisté à des audiences à Ottawa et à Toronto. Le président de cette commission a été très obligeant à l'égard de nos collaborateurs et leur a apporté son aide.

Beaucoup de travail a été accompli dans les coulisses au cours de discussions avec les représentants du gouvernement fédéral, des hauts fonctionnaires provinciaux et des dirigeants d'autres organismes et sociétés dans tout le Canada, particulièrement en vue d'identifier les organismes et les particuliers qui sont en mesure d'aider le Comité dans son travail. La collaboration de toutes ces personnes a été remarquable, et il est évident d'après leur attitude qu'elles reconnaissent que nous abordons un problème social majeur qui est à la fois complexe et général.

Je m'excuse de cette digression. J'ai maintenant le plaisir de vous présenter les représentants de la Canadian Life Insurance Association, dont le mémoire a déjà été distribué aux membres du Comité. Les représentants de l'industrie de l'assurance-vie qui comparaissent devant nous aujourd'hui sont: M. D. W. Pretty, président de la Canadian Life Insurance Association; M. C. C. Black, vice-président et actuaire de la Prudential Insurance Co. of America, qui a l'air résolu, n'est-ce pas? M. R. G. McKnight, administrateur délégué de la Mutual Life Assurance Co. of Canada, et M. F. W. Speed, actuaire au service de l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie.

Habituellement nous ne faisons pas lire les mémoires, mais c'est notre première réunion et le présent mémoire semble avoir été rédigé si impartialement en présentant les arguments des deux points de vue, que je pense que je demanderai à M. Pretty de prendre le temps de le lire, afin que ceux qui liront le compte rendu auront une idée assez juste de ce qui se passe. Tous ces messieurs se tiendront à la disposition des membres du Comité lorsque ce sera le moment de poser des questions.

M. D. W. Pretty, président de la Canadian Life Insurance Association et président de la North American Life: Monsieur le président et honorables sénateurs, je dois d'abord remercier le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite d'avoir invité les représentants de la Canadian

[Text]

The association represents 127 life insurance companies, which do 99 per cent of the life insurance business in Canada. Well over one-half of this insurance is group insurance. In addition, our member companies are the funding agency for about 70 per cent of the private pension plans in Canada, which cover approximately 15 per cent of plan members.

As the issue of mandatory retirement has far-reaching implications on both employee benefit plans and employer practices, the association and its member companies have a keen interest on the discussion on this issue.

As the chairman has suggested, I should like to read the brief. I might just point out that it is an overview, a memorandum, in discussing this entire matter of mandatory retirement.

1. Summary and Conclusions

Many issues involving retirement and pensions are being widely discussed today. None, perhaps, involves more far-reaching social and economic considerations or emotional overtones than the issue of mandatory retirement.

There are a number of arguments in favour of abolishing the practice of mandatory retirement, including:

1. it is arbitrary, paying no regard to an individual's wishes, ability to continue to work productively, or financial ability to face retirement; and
2. it results in a waste of productive manpower for both business and society as a whole.

Nevertheless, mandatory retirement is a well established practice amongst employers and much of our social legislation presumes retirement at age 65. The attractiveness of mandatory retirement stems from various considerations, such as:

1. it ensures the vitality of business by allowing employers to plan ahead and by providing opportunities for advancement for able younger employees;
2. it provides an orderly and humane way of dealing with older employees whose productivity has decreased in their later years; and
3. it provides some help in meeting the current unemployment problem.

Changes in the approach to mandatory retirement, then, would have very important implications for employees, for employers and for Canadian society in general. Not surprisingly, the prohibition of mandatory retirement would require significant revisions in the design of many employee benefit plans as well.

The association is confident that life insurance companies both as employers and designers of employee benefit plans, could, if given reasonable time—I should like to emphasize that—adjust satisfactorily to a flexible retirement age environ-

[Traduction]

Life Insurance Association à comparaître devant lui aujourd'hui.

Notre association représente 127 compagnies d'assurance-vie, qui effectuent 99 p. 100 des affaires dans ce domaine au Canada. Plus de la moitié de ce genre d'assurance est de l'assurance collective. En outre, nos compagnies membres constituent l'organisme qui finance environ 70 p. 100 des régimes privés de pensions au Canada, régimes qui couvrent environ 15 p. 100 des assurés.

La question de la retraite obligatoire ayant des conséquences d'une portée incalculable sur les régimes de prestations des employés et les contributions des employeurs, l'association et ses compagnies membres s'intéressent fortement à la discussion de cette question.

Comme le président l'a proposé, j'aimerais lire le mémoire que nous avons préparé. Je voudrais simplement signaler qu'il ne s'agit que d'un résumé sur notre sujet de discussion de ce soir, à savoir, la retraite obligatoire.

1. Résumé et conclusions

Les questions relatives au problème de la retraite et des pensions font aujourd'hui l'objet de larges discussions. Aucune sans doute ne fait appel, comme celle de la retraite obligatoire, à des considérations d'ordre économique et sociale aussi diverses, ni ne provoque de débats aussi passionnés.

Parmi les arguments en faveur de la suppression de la retraite obligatoire, citons:

1. L'aspect arbitraire de cette pratique qui ne tient pas compte ni des désirs, ni des capacités de production, ni des possibilités financières de la personne mise à la retraite; et
2. La perte d'une main-d'œuvre productrice tant pour l'économie que pour la société tout entière.

Néanmoins, la mise à la retraite obligatoire est une pratique parmi les employeurs et toute une partie de notre législation sociale est faite en fonction d'une retraite fixée à 65 ans. Parmi les arguments en faveur de la retraite obligatoire, citons:

1. Son aspect revitalisant pour l'économie, en permettant à l'employeur de planifier et en offrant aux jeunes employés capables des possibilités d'avancement;
2. La façon ordonnée et humaine de répondre au problème des employés plus âgés dont la productivité a baissé au cours de leurs dernières années; et
3. Le fait qu'elle aide en partie à combattre le chômage.

Tout changement apporté à ce concept de retraite obligatoire, aurait donc d'importantes répercussions pour les employés, les employeurs, et la société canadienne dans son ensemble. De fait, une suppression de la retraite obligatoire exigerait un remaniement considérable de nombreux régime de prestations sociales accordés aux employés.

L'Association pense que les compagnies d'assurance-vie, en tant qu'employeurs et concepteurs de régimes de prestations sociales pourraient, si on leur en laisse le temps—j'aimerais insister sur ce point—s'adapter de façon satisfaisante à un

[Text]

ment. On the mandatory retirement age issue, therefore, the association is a concerned neutral.

The issue is far from simple, however, since, as already suggested, the prohibition of mandatory retirement age practices would adversely affect some segments of society, such as:

- young people and minority groups, whose opportunities to enter the work force would be reduced
- younger employees, from whom openings for promotion would be delayed
- older employees approaching and beyond “normal” retirement age, whose continued employment would depend, perhaps to a greater extent than now, on satisfactory job performance
- unions, whose rights to bargain on conditions of employment would be abridged
- employers, for whom personnel management and planning would be made more difficult

In view of the complexity of the issue the association makes the following recommendations:

1. A careful investigation of the social and economic implications of legislation prohibiting mandatory retirement age practices should be undertaken before governments act on the matter. Such questions as the following need to be answered: (a) What would be the effect on employment rates? (b) Are some job performance evaluation systems now sensitive to age and, if so, how easily or quickly could employees and employers adapt to job performance evaluation heedless of age? (c) What would be the cost impact on employee benefit plans? (d) How should the social security system, under which age 65 is currently a key age, be changed?

As the representative of providers of pension and insurance benefits for a large segment of the Canadian public, the association would be willing to assist in such an investigation where it can. It would recommend that other appropriate groups be consulted as well.

2. Any legislative changes that appear desirable should be introduced in such a way as to provide sufficient time for the necessary modifications in company practices and employee benefits. In particular, the legislation should be clear in providing guidance in dealing with practical problems that can be expected.

2. Background Information

The issue of mandatory retirement, that is compulsory termination of employment at a fixed age (usually 65), has been addressed periodically since the practice began to spread in the early 1950's in the United States and a little later in Canada as pension plans and social security benefits became

[Traduction]

assouplissement de l'âge de la retraite. En ce qui concerne le problème de la retraite obligatoire, l'association reste donc neutre.

Le problème cependant est loin d'être simple, puisque (comme on l'a déjà mentionné) la suppression de la retraite obligatoire aurait des effets néfastes sur certains secteurs de la société tels que

- les jeunes travailleurs et les groupes minoritaires dont les possibilités de trouver du travail seraient réduites,
- les employés encore jeunes dont les possibilités d'avancement seraient d'autant retardées,
- les employés plus âgés, approchant ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite, verraient leur emploi dépendre de façon plus considérable encore de leur rendement,
- les syndicats, dont le droit de négocier les conditions de l'emploi serait restreint,
- les employeurs, pour qui l'administration et la planification du personnel seraient plus difficiles.

Vu la complexité de la question, l'association recommande:

1. Une étude soignée, avant que le gouvernement ne légifère en la matière, des incidences sociales et économiques d'une législation interdisant un âge obligatoire pour la retraite. Il faudrait en particulier répondre aux questions suivantes: a) Quelles seraient les conséquences d'une telle législation sur la structure de l'emploi? b) Existe-t-il à l'heure actuelle des modes d'évaluation de la rentabilité au travail qui tiennent compte de l'âge et, dans l'affirmative, serait-il possible aux employeurs et employés de s'adapter à un nouveau mode d'évaluation qui ne tienne pas compte de l'âge c) Quelle serait l'incidence des coûts sur le calcul des prestations sociales de l'employé? d) Comment le système de sécurité sociale en place, où généralement l'âge de 65 ans représente l'âge clé, devrait-il être modifié?

En tant que représentant des compagnies d'assurance et des caisses de retraite d'une large fraction de la population canadienne, l'association serait disposée à prêter son concours à ces recherches, dans la mesure du possible. Elle recommanderait que d'autres groupes puissent être également consultés.

2. Toute modification législative paraissant souhaitable devrait être présentée de manière à laisser aux compagnies le temps d'adapter leur gestion et de remodeler les régimes de prestations. La loi en particulier devrait être suffisamment claire pour permettre de surmonter les difficultés pratiques qui se présenteront.

2. Historique

La question de la retraite obligatoire, c'est-à-dire l'obligation de quitter le travail à un âge prédéterminé (habituellement 65 ans) a fait périodiquement l'objet d'études depuis que cette pratique a commencé à se répandre vers les débuts des années 1950 aux États-Unis, et un peu plus tard au Canada,

[Text]

more widely available. Usually, though, the examination of this issue was only as part of broader discussions of overall social and economic needs and problems of the aged.

Special committees of both the U.S. Senate (in 1959) and the Canadian Senate (in 1966) have examined the problems involved in promoting the welfare of the older persons in society and have expressed interest in seeing flexible retirement programs established.

Shortly before the report of the above Canadian Senate committee was issued a widely attended Canadian Conference on Aging was held. It concluded that compulsory retirement at a given age denies the total utilization of all skills for the maximum benefit of the country and its people, and called for the establishment of a special group, involving both labour and management, to investigate all aspects of the issue.

A similar conclusion was reached at the 1971 White House Conference on Aging called by President Nixon. It encouraged employers to adopt flexible retirement policies based on the worker's desires and needs and upon his physical and mental capacity.

In the past few years human rights legislation prohibiting discrimination on the basis of age has been enacted in many Canadian and U.S. jurisdictions. The definition of age usually exempts ages over 65, however, and so practices involving mandatory retirement at 65 have not been affected. Mandatory retirement below age 65, on the other hand, is generally considered to be discriminatory under this legislation.

More recently a number of developments in both Canada and the United States have served to focus attention on the mandatory retirement issue.

In Canada:

1. In June, 1977 a law professor appointed by Manitoba's Attorney-General to adjudicate a case for the Manitoba Human Rights Commission ruled that terminating employment because a person had reached the age of 65 contravened the Manitoba Human Rights Act. Age in this legislation is defined as ages 18 and over.

2. The Ontario Human Rights Commission in its report "*Life Together*" released in July, 1977 proposed that the Ontario Human Rights Code be revised to prohibit discrimination by age for ages over 65 as well as under 65. The commission went on to say, however, that "Pension plans could still be pegged to age sixty-five. People who wish to continue working beyond that age could make individual arrangements with their employers."

[Traduction]

quand les régimes de retraite et les prestations de sécurité sociale ont commencé à se généraliser. Toutefois, cette question a presque toujours été abordée dans le contexte de discussions plus générales sur les besoins et les problèmes socio-économiques des personnes âgées.

Des comités spéciaux du Sénat américain (en 1959) et du Sénat canadien (en 1966) se sont penchés sur les problèmes inhérents à l'accroissement du niveau de bien-être des personnes âgées dans la société et ont recommandé la création de programmes de retraite plus souples.

Une conférence canadienne sur le vieillissement, tenue peu avant la publication du rapport du Comité sénatorial canadien susmentionné, a suscité beaucoup d'intérêt. Les membres participants ont conclu que la retraite obligatoire à un âge prédéterminé empêchait le pays et ses habitants de pleinement tirer parti des compétences disponibles et ont recommandé la création d'un groupe spécial composé d'employés et d'employeurs pour étudier tous les aspects de la question.

La Conférence de la Maison blanche sur le vieillissement mandée par le président Nixon a abouti à la même conclusion en 1971. Les employeurs ont été encouragés à adopter des politiques de retraite plus souples qui tiennent compte des désirs et des besoins des travailleurs, de même que de leurs capacités physique et mentale.

Ces dernières années de nombreux États canadiens et américains ont adopté une Charte des droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur l'âge. Cependant, la définition qu'on y donne de l'âge de la retraite exclut habituellement les personnes de plus de 65 ans et par conséquent, la mise à la retraite obligatoire à 65 ans demeure encore pratique courante. La retraite obligatoire avant 65 ans est généralement considérée comme discriminatoire dans le cadre de ces lois.

Un certain nombre d'événements survenus récemment au Canada et aux États-Unis ont attiré l'attention sur la question de la retraite obligatoire:

Au Canada:

1. En juin 1977, un professeur de droit, à qui le procureur général du Manitoba avait confié le mandat d'arbitrer une cause pour la Commission manitobaine des droits de la personne, a jugé que le fait d'obliger une personne à quitter son emploi parce qu'elle avait atteint l'âge de 65 ans était contraire à la Loi sur les droits de la personne du Manitoba. En effet, dans cette loi, la définition d'âge englobe toutes les personnes de 18 ans et plus.

2. Dans son rapport intitulé "*Life Together*" (Vivre ensemble) publié en juillet 1977, la Commission des droits de la personne de l'Ontario recommande que le code des droits de la personne de l'Ontario soit modifié de manière à interdire la discrimination fondée sur l'âge, tant pour les personnes âgées de plus de 65 ans que pour celles qui sont plus jeunes. La Commission a toutefois ajouté que «les régimes de pension pouvaient continuer d'être applicable à 65 ans. Les personnes souhaitant continuer de travailler au-delà de cet âge pourraient toujours prendre individuellement entente avec leur employeur.»

[Text]

3. Private member's bills have been introduced into at least two provincial legislative assemblies. These would have prohibited enforced retirement because of age. The bills died on the order paper.

4. A special Senate Committee on Retirement Age Policies was set up in December, 1977 under the chairmanship of Senator David Croll, to examine the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone.

5. It is understood that the Conference Board in Canada is seeking to launch an intensive one-year research study into retirement policy.

In the United States:

1. A congressional bill has recently been signed into law by President Carter which will:

(a) eliminate the mandatory retirement age of 70 now applied to federal workers; and

(b) raise to 70 the age protection of the law that forbids discrimination generally, including mandatory retirement.

This law, though, does not apply to companies with fewer than 20 employees, ban age standards tied to certain lines of work, such as firefighting, or mandate any special treatment for older workers. Also exempted from the law are those employees who would receive an employer financed pension of \$27,000 or more annually. The portion of the pension financed by employee contributions does not count toward the \$27,000 threshold.

2. It is reported that at least thirteen states (including New York and California) have banned some job discrimination against those over age 65, though generally the laws are limited, sometimes applying only to public employees or excluding union-negotiated age limits.

Public opinion, as measured by several surveys, seems to be against the idea of mandatory retirement at a given age. In a 1976 American Council of Life Insurance survey, for example, seven in ten felt that people should not have to retire if they want to continue working. A U.S. Conference Board survey reported similar results: 64 per cent of the respondents opposed a mandatory retirement age, be it 60, 65 or 70. In Canada a recent Gallup Poll showed that 52 per cent of Canadians thought that mandatory retirement at age 65 was "not a good idea", while 43 per cent thought it was a "good idea." Ten years ago the same question showed 47 per cent against and 49 per cent for mandatory retirement at 65.

[Traduction]

3. Dans au moins deux assemblées législatives provinciales des députés ont présenté, des projets de loi visant à interdire la retraite obligatoire à un âge prédéterminé. Ceux-ci sont toutefois restés en plan au feuillet.

4. Un Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, créé en décembre 1977 sous la présidence du sénateur David Croll, a reçu pour mandat d'examiner l'incidence sociale et politique de la retraite obligatoire fondée sur l'âge seulement.

5. On croit savoir que le Conference Board du Canada entend amorcer un programme de recherche intensif d'une durée d'un an sur la politique de retraite.

Aux États-Unis:

1. Le président Carter a autorisé dernièrement l'adoption d'un projet de loi du Congrès, dont l'objectif était:

a) d'abolir la mise à la retraite obligatoire à 70 ans à laquelle devaient se soumettre les fonctionnaires fédéraux; et

b) de porter à 70 ans l'âge figurant dans les dispositions de la loi interdisant la discrimination en général, y compris celle liée à la retraite obligatoire.

Toutefois, cette loi ne s'applique pas aux sociétés comptant moins de 20 employés, ni n'abolit les critères d'âge liés à certains types de travail, comme la lutte contre l'incendie, et ne prévoit pas non plus de traitement spécial pour les travailleurs âgés. Sont également exclus des dispositions de la loi les employés admissibles à un régime de retraite financé par l'employeur leur donnant droit à une pension de \$27,000 ou plus par année. La portion de la pension financée par les cotisations de l'employé est exclue du seuil de \$27,000.

2. (Californie) ont interdit la discrimination liée à certains types de travail à l'endroit des personnes âgées de plus de 65 ans; ces lois sont en général toutefois assez limitées, ne s'appliquant parfois qu'aux fonctionnaires ou excluant certaines limites d'âge négociées par les syndicats.

Si l'on en juge d'après plusieurs sondages, la population semble rejeter la notion de retraite obligatoire à un âge prédéterminé. Il est ressorti d'un sondage effectué en 1976 par l'*American Council of Life Insurance* que sept sur dix répondants étaient d'avis que les travailleurs ne devraient pas être forcés de prendre leur retraite s'ils souhaitent continuer de travailler. Une enquête effectuée par le *Conference Board* des États-Unis a donné des résultats similaires: 64 p. 100 des répondants étaient contre la retraite obligatoire, qu'elle soit imposée à 60, à 65 ou à 70 ans. Au Canada, un sondage *Gallup* effectué récemment montre que 52 p. 100 des Canadiens sont d'avis que la mise à la retraite obligatoire à 65 ans n'est «pas une bonne idée», tandis que 43 p. 100 croient que c'est «une bonne idée». Il y a dix ans, les réponses à la même question montraient que 47 p. 100 étaient contre la retraite obligatoire à 65 ans et 49 p. 100 en faveur.

[Text]

A survey by William M. Mercer Inc. On U.S. employer attitudes toward mandatory retirement, on the other hand, showed strong support for mandatory retirement policies.

Life insurance company experience with flexible retirement has varied: one major company that tried it reverted to mandatory retirement at age 65 primarily because of personnel problems caused when some employees judged to be performing inadequately were denied postponed themselves are "usually the first to know that they can no longer pull their own weight."

The debate in the United States over the congressional bills indicated that unions were divided over the mandatory retirement issue.

If the decision is taken to prohibit the practice of mandatory retirement at age 65, there are various alternative practices—not necessarily mutually exclusive—that might or might not be possible under future legislation:

1. Extension of mandatory retirement age to 70.

2. Establishment of a clearly defined retirement age range, say 60 to 70. Each employee would be permitted to select the year within this range when he wished to retire, but he would not be permanently tied to his original choice. The employer would have the right to scale duties to individual capabilities and remunerate accordingly.

3. Gradual retirement whereby an employee's work hours would be reduced gradually or his duties would be scaled down.

4. No mandatory retirement age. The employer would retain the right, however, to terminate employment of an employee no longer able to work effectively.

3. *The Issue for Society*

Age 65 has been made a pivotal age in our society. It is the normal age of retirement for many and the mandatory retirement age for many more. It is also deeply imbedded in much of our legislation.

The Canada and Quebec Pension Plans, Old Age Security, Unemployment Insurance, the Income Tax Act, and provincial health service and guaranteed income plans all provide for or discontinue certain benefits at age 65. Unlike the U. S. Social Security system, the Canada and Quebec Pension Plans no longer have an earnings test for beneficiaries aged 65 to 70. Old Age Security benefits were originally available only from age 70 but since 1970 have been available from age 65.

[Traduction]

Il ressort toutefois d'une enquête effectuée par *Williams M. Mercer Inc.* sur les attitudes des employeurs américains à l'égard de la retraite obligatoire que ces derniers sont très en faveur de la retraite obligatoire.

Les conclusions qu'ont tirées certaines sociétés d'assurance vie ayant fait l'expérience de régimes de retraite plus souples sont très variées: une société importante a réinstauré la mise à la retraite obligatoire à 65 ans, surtout en raison des problèmes de relations de travail qu'elle avait éprouvés lorsqu'elle avait tenté de refuser à certains employés dont le rendement n'était pas satisfaisant le privilège de remettre leur retraite à plus tard; cependant, d'après une autre grande société, il semble que les employés sont «habituellement les premiers à se rendre compte qu'ils ne peuvent plus donner satisfaction».

Les débats tenus aux États-Unis sur les projets de loi du Congrès montrent que les syndicats ne partagent pas tous les mêmes opinions sur la question de la retraite obligatoire.

Si jamais on décidait d'interdire la pratique de la retraite obligatoire à 65 ans, on pourrait tout de même recourir à certaines solutions de rechange, qui ne s'excluent pas nécessairement mutuellement et qui pourraient éventuellement faire l'objet de lois:

1. Porter à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire;

2. Établir une fourchette d'âge de retraite bien précise, par exemple de 60 à 70 ans. Tout employé serait alors autorisé à choisir l'âge où il préfère prendre sa retraite sans être toutefois lié à son choix initial. L'employeur aurait alors droit d'impartir les tâches en fonction des capacités individuelles et de rémunérer les employés en conséquence.

3. Élaborer un programme de mise à la retraite progressive dans le cadre duquel les heures ou la charge de travail des employés seraient diminuées progressivement.

4. Supprimer la notion de retraite obligatoire à un âge prédéterminé. L'employeur conserverait toutefois le droit de remercier de ses services un employé qui ne serait plus en mesure d'assumer efficacement ses fonctions.

3. *Le Problème du point de vue de la société*

Dans notre société, 65 ans marque un tournant dans la vie d'une personne. C'est l'âge normal de la retraite pour bien des gens, mais la retraite obligatoire pour un plus grand nombre encore. Cet âge est aussi un élément fondamental de plusieurs de nos lois.

C'est à cet âge que le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, la Loi sur la sécurité de la vieillesse, la Loi sur l'assurance-chômage, la Loi de l'impôt sur le revenu, de même que les services de santé provinciaux et le supplément de revenu garanti accordent ou cessent d'accorder leurs avantages sociaux. (Contrairement au système de sécurité sociale des États-Unis, le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ne procèdent plus à l'examen du revenu des bénéficiaires âgés de 65 à 70 ans. Les prestations accordées en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse n'étaient auparavant versées qu'à 70 ans, mais depuis 1970, elles le sont à partir de 65 ans.)

[Text]

A thorough review of the mandatory retirement issue, then, should give careful consideration to these pieces of legislation as well. Otherwise, the combination of reduced income taxes and government pension benefits on top of regular income could provide enough financial incentive for those reaching 65 to stay in employment and make the eventual transition to post-retirement income levels more difficult.

One of the strongest arguments on broad societal grounds in favour of mandatory retirement at age 65 is that it does provide some help in meeting the current unemployment problem. As well as providing opportunities for young people to enter the work force, mandatory retirement also contributes to the effectiveness of affirmative action programs designed to hire and promote women and other minority groups.

It is argued, however, that within 10 years Canada could be facing a shortage of labour in many fields. By that time the population bulge resulting from the baby boom of the 1945 to 1960 period would have already been absorbed into the work force and reduced numbers of young people would be available for jobs. There might be considerable pressure to keep people working and to remove the artificial limit on the productivity of the labour force resulting from mandatory retirement.

Another argument which has been raised against mandatory retirement is that it implies greater social security costs than would otherwise be necessary. As the over-65 cohort increases as a proportion of the total population, the increasing social security burden will put great strain on the Canadian economic structure. Some of this strain could be eased by permitting a greater number of employees to work past the age of 65 and reintroducing an earnings test (perhaps limited as before to age 70) into the Canada and Quebec Pension Plans. An alternative approach would be to increase the retirement age under the C.P.P. and Q.P.P.

4. *The Issue for Employees*

Many people feel that it is socially and economically unjust to force employees to retire just because they have reached a certain chronological age. Not only does age 65, or any other fixed age, not correspond to any abrupt change in physical or mental abilities in the population as a whole, but, in particular, it bears little relevance to any one individual's aging process.

We are reminded that the over 65's are not a homogeneous group with a single set of characteristics but rather they are individuals with a wide variety of aspirations, needs and capabilities. As a consequence, increasing numbers of people are emphasizing the desirability of individualizing policies toward retirement.

[Traduction]

Toute étude approfondie de la question de la retraite obligatoire devrait donc accorder aussi une attention particulière à ces lois. Autrement, la réduction des impôts et les allocations de pension s'ajoutant au revenu régulier constitueraient des avantages financiers suffisamment forts pour inciter les personnes atteignant 65 ans à garder leur emploi, ce qui contribuerait à rendre plus difficile la transition à un niveau moindre de revenu au moment de la retraite.

Un des arguments les plus puissants, du point de vue de la société en général, en faveur de la mise à la retraite obligatoire à 65 ans, est que cela aiderait dans une certaine mesure, à résoudre les problèmes de chômage. La mise à la retraite obligatoire, en plus de permettre aux jeunes d'entrer sur le marché du travail, permettrait la réalisation de programmes d'action positive destinés à promouvoir l'accès des femmes et des autres groupes minoritaires au marché du travail.

D'aucuns prétendent cependant que, dans les prochains dix ans, le Canada pourrait bien faire face à une pénurie de main d'œuvre dans de nombreux secteurs. A ce moment-là, la masse de population résultant de l'explosion démographique des années 1945 à 1960 serait déjà sur le marché du travail et le nombre des jeunes susceptibles de combler les postes serait moins élevé. Il pourrait alors y avoir de fortes pressions pour garder la population au travail et pour supprimer les limites artificielles qu'imposent la retraite obligatoire sur la productivité de la main d'œuvre.

Un autre argument invoqué contre la mise à la retraite obligatoire veut qu'une telle mesure fasse monter plus qu'il n'en faut le coût des régimes de sécurité sociale. D'ailleurs, à mesure que la proportion de la population âgée de plus de 65 ans augmentera, cet accroissement des coûts de la sécurité sociale exercera des pressions de plus en plus grandes sur la structure économique du Canada. On éliminerait certaines de ces pressions, si l'on permettait à un plus grand nombre d'employés de continuer à travailler après 65 ans et si l'on recommençait à tenir compte du revenu (peut-être seulement des bénéficiaires qui n'ont pas atteint 70 ans) dans l'établissement du montant de pension auquel une personne a droit au titre du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec. On pourrait aussi retarder l'âge de la retraite, aux termes de ces régimes.

4. *Le problème du point de vue des employés*

Un grand nombre de personnes croient qu'il est injuste sur le plan social et économique d'obliger les employés à prendre leur retraite du seul fait qu'ils ont atteint un certain âge chronologique. Non seulement l'âge de 65 ans, ou tout autre âge fixe, ne correspond pas à un changement brusque dans les aptitudes physiques ou mentales de la population en général, mais surtout, il n'a aucun rapport avec le vieillissement de l'individu.

On nous rappelle que les personnes âgées de plus de 65 ans ne forment pas un groupe homogène dont les membres présentent tous les mêmes caractéristiques, mais qu'au contraire, elles ont des aspirations, des besoins et des aptitudes très diversifiés. C'est pourquoi de plus en plus de gens insistent sur l'avantage d'individualiser la notion de retraite.

[Text]

Some of the specific arguments from the point of view of the employee that have been raised against the practice of mandatory retirement are the following:

1. Mandatory retirement at a fixed chronological age is arbitrary; as noted above, it pays no regard to an individual's wishes or physical or mental ability to continue to work productively.

2. Mandatory retirement can bring on financial hardships, especially if no (or inadequate) private pension benefits are available.

3. The sudden cessation of productive work can lead to psychological problems, failing health and even premature death.

4. It is possible that women, who are forming an increasing percentage of the work force, might wish to remain employed longer than current mandatory practices would allow because of their greater life expectancy than men's.

The following points have been made in support of mandatory retirement:

1. Under a mandatory retirement system the employer may be more inclined to retain older employees who are no longer productive, rather than seek to persuade them to retire early, since the employer knows they will have to retire in a relatively short time.

2. Mandatory retirement reminds the employee of the inevitability of retirement and the advisability of preparing for its coming. With flexible retirement an unexpected request by management to retire may be a tremendous shock for which the individual employee is unprepared.

3. Flexible retirement age is likely to lead to resentment amongst employees terminated "for cause" since not all employees can objectively evaluate their capacity to work productively at older ages. Mandatory retirement, on the other hand, provides a graceful exit for those employees whose health and effectiveness are diminished by advancing years.

5. *The Issue for Employers*

Although mandatory retirement at age 65 results in the loss of some fully productive employees, many employers have adopted the practice because of a number of practical considerations. These considerations often centre around the difficulty of assessing which employees are still productive at that age.

Presented below are some of the arguments for and against mandatory retirement age which directly involve company personnel considerations. Arguments for mandatory retirement age:

1. Mandatory retirement facilitates long range planning of future labour needs and pension plan management.

2. The "option" of mandatory retirement constitutes a valid exercise of the employer's right to manage; likewise,

[Traduction]

Voici certains des arguments précis qu'invoque l'employé contre la mise à la retraite obligatoire:

1. La mise à la retraite obligatoire à un âge chronologique fixe est arbitraire; comme on l'a souligné ci-dessus, elle ne tient aucun compte des désirs de l'individu ni de son aptitude physique ou mentale à continuer à travailler efficacement.

2. La mise à la retraite obligatoire peut entraîner des difficultés financières, particulièrement quand l'employé ne peut souscrire à aucun régime de pension privée (ou lorsque celui-ci est insuffisant).

3. L'interruption soudaine d'un travail productif peut entraîner des problèmes psychologiques, une santé défallante et même une mort prématurée.

4. Il se peut que les femmes, qui représentent une proportion de plus en plus grande de la population active, désirent demeurer sur le marché du travail plus longtemps que ne le permettent les règles actuelles, ou que leur espérance de vie est plus longue que celle des hommes.

Les arguments suivants ont été soulevés à l'appui de la retraite obligatoire:

1. Si la mise à la retraite était obligatoire, l'employeur serait peut-être davantage enclin à retenir ses employés âgés qui ne sont plus productifs qu'à chercher à les persuader de prendre leur retraite plus tôt, étant donné qu'il serait conscient de l'imminence de leur retraite.

2. La retraite obligatoire rappelle à l'employé qu'elle est inévitable et qu'il est bon de s'y préparer. Dans un régime de retraite souple, l'employé pourrait être traumatisé s'il voyait soudain ses patrons lui demander de quitter le travail, alors qu'il n'est pas préparé à la retraite.

3. Si l'âge de la retraite était facultatif, les employés mis à pied «pour cause», pourraient se sentir victimes, car peu nombreux sont ceux qui peuvent évaluer objectivement leur aptitude à travailler de façon productive à un âge avancé. La retraite obligatoire, par ailleurs, permet aux employés dont la santé et l'efficacité ont diminué à cause de leur âge, de se retirer plus facilement.

5. *Le problème du point de vue de l'employeur*

Même si la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans entraîne la perte de certains employés très productifs, un grand nombre d'employeurs l'ont adoptée pour bien des raisons d'ordre pratique, notamment en raison de difficulté que pose l'évaluation de la productivité chez les employés qui ont atteint cet âge.

Voici quelques arguments pour et contre la mise à la retraite obligatoire qui se rapportent directement au problème de l'administration du personnel. Arguments en faveur de la mise à la retraite obligatoire:

1. La mise à la retraite obligatoire facilite la planification à long terme des besoins en main-d'œuvre et la gestion des régimes de pension.

2. La «décision» de recourir à la mise à la retraite obligatoire est inhérente au droit de gestion de l'em-

[Text]

union and management ought to be able to bargain collectively without government intervention.

3. Mandatory retirement clears the way for promotion of younger employees. This fact is often a key consideration in retaining the service of the most able and energetic employees.

4. Under flexible retirement arrangements, the resentment felt by those employees terminated "for cause" (which right it is assumed employers would retain) can adversely affect the morale of other long service employees.

5. In today's society, so conscious of human rights, an employee who is denied consent to postpone retirement under a flexible plan might appeal to the courts or to a government agency to intercede on his behalf. Companies might be required to make extensive—and costly—documentation of all company decisions.

Arguments against mandatory retirement age:

1. Mandatory retirement results in a waste of productive manpower:

—The older employee has greater experience, and frequently may have greater expertise and more mature judgment than the younger employee;

Studies by various bodies, including the U.S. Labor Department, have found that older employees can generally perform jobs as competently and productively as younger employees as long as the jobs do not impose unusually heavy physical demands. Further, there is evidence that advancing years bring no significant decline in learning ability (though some argue that the incentive to learn decreases);

Older employees are more apt to have better records for attendance, punctuality and safety.

Forcing these employees to retire at an age when they are still capable of performing productively thus cuts back unnecessarily on the employer's returns realizable from his investment in human resources.

2. Economic waste through lower morale and work production can result from decreased motivation and possible resentment among older employees facing mandatory retirement.

3. If delayed retirements result in a reduction in pension costs greater than the increase in group life and health insurance plan costs, the employer will enjoy a saving in employee benefit plan costs.

[Traduction]

ployeur; de même, le syndicat et la direction devraient pouvoir s'entendre mutuellement pour fixer les modalités de la mise à la retraite sans l'intervention du gouvernement.

3. La mise à la retraite obligatoire favorise l'avancement des employés plus jeunes. Ce facteur est très important lorsqu'il s'agit de retenir les services d'employés plus compétents et plus dynamiques.

4. Si la mise à la retraite était facultative, la rancœur des employés mis à pied «pour cause» (droit que les employeurs, selon toute vraisemblance, conserveraient) risquerait de saper le moral des autres employés de longue date.

5. Dans notre société contemporaine, qui attache une si grande importance au respect des droits de la personne, un employé à qui on aurait refusé de différer la retraite dans le cadre d'un programme de retraite facultative pourrait en appeler aux tribunaux ou à un organisme gouvernemental pour qu'ils intercedent en sa faveur. Les sociétés seraient peut-être tenues de constituer des dossiers détaillés (et coûteux) sur toutes leurs décisions.

Arguments contre la mise à la retraite obligatoire:

1. La mise à la retraite obligatoire donne lieu à un gaspillage de main-d'œuvre productive

—l'employé plus âgé a plus d'expérience et possède souvent une plus grande expérience et une plus grande maturité qu'un employé plus jeune.

—à la suite d'études faites par divers groupes, y compris le ministère de la Main-d'œuvre des États-Unis, on a conclu que les employés plus âgés peuvent généralement s'acquitter des tâches qu'on leur confie d'une façon aussi compétente et productive que les employés plus jeunes, à condition que ces tâches ne leur imposent pas des efforts physiques exceptionnellement épuisants. En outre, il semblerait que l'âge n'entraîne pas nécessairement un fléchissement de l'aptitude à apprendre (quoique certains prétendent que la motivation diminue).

—les employés plus âgés sont plus susceptibles d'avoir de meilleures fiches de présence, de ponctualité et de sécurité.

Le fait de forcer les employés à prendre leur retraite alors qu'ils sont encore en mesure d'assumer une bonne production diminue donc inutilement le rendement que l'employeur peut tirer de son investissement en ressources humaines.

2. Le gaspillage économique qui résulte d'un moral affaibli et d'une moins grande productivité peut miner la motivation et susciter la rancœur chez les plus vieux employés qui appréhendent une mise à la retraite forcée.

3. Si du fait de différer la retraite, la réduction des coûts des pensions compense largement l'augmentation des coûts des régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance-vie, l'employeur réalisera une économie au poste des avantages sociaux accordés aux employés.

*[Text]**6. The Issue for Designers of Employee Benefit Plans*

Prohibiting mandatory retirement at a fixed age would require major revisions in the design of many employee benefit plans. Nevertheless, it seems probable that these plans could be satisfactorily adapted to the new environment if given the time and freedom to adjust to emerging experience.

Some of the implications that flexible retirement would have on employee benefit plans are as follows:

Pension Plans

1. For a benefit formula to be appropriate to the circumstances of employees retiring over a range of ages, careful attention would need to be given to the determination of the rate at which benefits accrue and the actuarial adjustment, if any, for "early" retirement. Assuming that legislation would continue to allow some flexibility with respect to "postponed" retirements, decisions would need to be made concerning the period over which benefits would continue to accrue and the actuarial adjustment, if any, for retirements after "normal retirement age." It should be noted that Revenue Canada at present does not allow benefits to accrue past age 71 or to be adjusted actuarially upwards for retirements postponed past this age.

2. The availability of the Canada and Quebec Pension Plans and old age security benefits, at the fixed age of 65, makes for awkward integration with private pension benefits where the retirement age is flexible. Full acceptance of flexible retirement should give rise to careful reconsideration of these public pension plans as well. For example, should the Canada and Quebec Pension Plan and old age security benefits be available at different commencement ages with actuarial adjustments depending on those ages? Or, as previously noted, should these benefits be subject to an earnings test?

Also, as mentioned before, the acceptance of flexible retirement could have implications for other public programs such as Unemployment Insurance and provincial health service and guaranteed income plans.

3. If gradual retirement were permitted it would seem desirable for pension benefits to be phased in during the period that an employee's salary was being scaled down.

4. Because pension plan costs would decrease to the extent that actuarial adjustment was not awarded on postponed retirement (assuming this were to continue to be permitted), a retirement age assumption would be an important factor in the valuation procedure. It would take a number of years' experience to gain much confidence in

*[Traduction]**6. Le problème du point de vue de ceux qui sont chargés de l'élaboration des régimes d'avantages sociaux pour les employés*

Le fait d'empêcher la mise à la retraite obligatoire à un âge prédéterminé nécessiterait une refonte importante de plusieurs régimes d'avantages sociaux. Quoi qu'il en soit, il est probable que ces régimes pourraient être adaptés de façon satisfaisante à toute nouvelle situation surtout si les modifications étaient faites à la lumière de l'expérience de la nouvelle politique de retraite.

Voici certaines des conséquences qu'aurait la retraite flexible sur les régimes d'avantages sociaux des employés:

Régimes de pensions

1. Pour que la formule des prestations s'adapte à la situation des employés prenant leur retraite à des âges différents, il faudrait prêter une attention spéciale à l'établissement du taux auquel les prestations s'accumulent et aux rajustements actuariels que peut appeler une retraite «anticipée». En supposant que la loi garde une certaine souplesse quant aux retraites «différées», il faudrait prendre des décisions sur la période au cours de laquelle les prestations continueraient à s'accumuler et sur le rajustement actuariel que peut nécessiter une retraite après «l'âge normal». Il est bon de signaler que Revenu Canada ne permet pas actuellement que les prestations s'accumulent pour les personnes ayant plus de 71 ans ni qu'on les rajuste à la hausse dans les cas de retraite différée au-delà de cet âge.

2. Comme les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec et les prestations de sécurité de la vieillesse sont versées à l'âge de 65 ans, il est difficile de les faire cadrer avec des régimes des pensions dont l'âge de retraite est variable. Une acceptation intégrale de cette retraite flexible devrait également donner lieu à une nouvelle étude sérieuse de ces régimes publics. Par exemple, les prestations des Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec et de la sécurité de la vieillesse devraient-elles être versées à divers âges, avec les ajustements actuariels voulus? Ou, comme il a été indiqué précédemment, ces prestations ne devraient-elles être versées qu'après vérification des revenus du prestataire?

En outre, comme on l'a déjà également signalé, l'acceptation d'une retraite flexible pourrait influencer sur d'autres programmes publics tel que l'assurance-chômage, les services de santé provinciaux et les régimes de revenu garanti.

3. Si l'on accepte les retraites graduelles, il semble souhaitable d'introduire progressivement les prestations de retraite durant la période au cours de laquelle le traitement de l'employé subirait une diminution graduelle.

4. Puisque les coûts des régimes de pension diminueraient au point où l'ajustement actuariel ne serait pas fait au moment de la retraite différée (en supposant que cette situation puisse continuer), une hypothèse d'âge de retraite serait un élément important de la procédure d'évaluation. Toutefois, pour avoir confiance dans cette

[Text]

this assumption, however. (This might also be a complicating factor in the design of portable pension agreement amongst employers.)

Insurance Plans

1. Covering older workers under group life and health plans would increase the cost of these plans since mortality and morbidity rates increase substantially at the higher ages. Cost considerations alone might dictate changes in benefit design.

2. Disability benefit provisions need to be carefully designed to coordinate well with the dates at which pensions become available. If employees continue to be eligible for disability benefits, then some practical rules will need to be devised to determine when an employee's disability status is to be changed to retirement status. This is important when the retirement benefit differs from the disability benefit.

3. Accidental death and dismemberment might become an extinct benefit. Not only would costs rise appreciably, but it might be difficult to assess whether or not death occurred by accident for an elderly person.

This memorandum has looked at some of the implications of prohibiting the practice of mandatory retirement. These implications extend to employees, employers, and society as a whole. For this reason, the association urges a thorough examination of the issue before any legislative action is taken and stands ready to assist in this examination along with others affected.

Mr. Chairman, if I could just conclude with emphasizing three points: one, we do not propose to argue against the prohibition of mandatory retirement on the basis of technical or practical difficulties; but, secondly, we feel that it is imperative that the social and economic implications of prohibiting the practice be carefully investigated before governments act on the matter and, in particular, that the social security programs be reviewed at the same time; and, three, we would urge that any legislative changes considered desirable allow sufficient time for necessary modification in company practices and employee benefits.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pretty. That is a very well presented brief.

Mr. Pretty, you can allocate the questions you feel your colleagues might better respond to.

Mr. Pretty: These gentlemen are much more capable of responding to any technical aspects you may have, and I would prefer to refer questions of that nature to them.

Senator Deschatelets: Mr. Pretty, would you tell us how many employees you have right now?

[Traduction]

hypothèse, il faudrait attendre un certain nombre d'années. (Cela pourrait également être un élément qui compliquerait les ententes entre employeurs sur l'élaboration de régimes de pension transférables.)

Régimes d'assurance

1. Les régimes collectifs d'assurance-vie et d'assurance-maladie qui couvriraient les employés plus âgés coûteraient plus cher puisque les taux de mortalité et de morbidité augmentent de façon appréciable chez les gens d'âge avancé. La question des coûts à elle seule pourrait imposer des modifications aux régimes.

2. Il faut porter une attention particulière à l'élaboration des dispositions des pensions d'invalidité pour qu'elles concordent avec les dates auxquelles les pensions sont payables. Si les employés continuent d'être admissibles aux prestations d'invalidité, il faut alors établir des règles pratiques pour déterminer à quel moment le statut de l'employé peut passer de celui d'«invalidé» à celui de «retraité», ce qui est particulièrement important lorsque les prestations de retraite ne sont pas les mêmes que dans le cas d'invalidité.

3. Les prestations en cas de mort accidentelle ou de perte de membres pourraient être supprimées. Non seulement les coûts augmenteraient-ils sensiblement, mais il pourrait être difficile de décider si la mort d'une personne âgée a été causée ou non par un accident.

Ce mémoire passe en revue certains effets de l'interdiction de la retraite obligatoire. Ces derniers concernent les employés, les employeurs et la société dans son ensemble. A cette fin, l'Association incite vivement tous les intéressés à faire un examen détaillé de la question avant de faire voter une loi, et se déclare prête à contribuer à cet examen en compagnie de toutes les parties concernées.

Monsieur le président, permettez-moi de conclure en mettant l'accent sur trois points: Premièrement, nous n'argumentons pas contre l'interdiction de la retraite obligatoire par suite de difficultés d'ordres pratique ou technique; deuxièmement, nous estimons qu'il est impérieux que les incidences socio-économiques de cette interdiction fassent l'objet d'un examen détaillé avant que les pouvoirs publics ne se décident à agir et, plus particulièrement, que les programmes de sécurité sociale soient en même temps examinés; troisièmement, nous demandons que toute modification législative jugée souhaitable accorde des délais suffisants pour permettre de rectifier les pratiques des sociétés et les prestations destinées aux employés.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Pretty. C'était un mémoire bien étayé.

Monsieur Pretty, à vous de juger si la question s'adresse à vous ou à vos collègues.

M. Pretty: Ces messieurs sont plus compétents que moi pour les aspects techniques et je préférerais que vous leur posiez ce type de question.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Pretty, pourriez-vous nous dire combien d'employés vous avez maintenant à votre service?

[Text]

Mr. Pretty: In our company?

Senator Deschatelets: In your company with your affiliated branches.

Mr. Pretty: Our company operates in Canada and in the United States, and we would have, exclusive of what we call our field personnel who operate on a commission structure and that type of thing, approximately 1,300.

Senator Deschatelets: What is the general feeling of your employees regarding the precise problem of compulsory retirement?

Mr. Pretty: I am not sure I can speak for all our employees, so I am just surmising. I can only say that I agree with the comments made in the brief that there may be concerns among younger employees if they see ahead a promotion that they thought might be available to them being delayed. There could be this concern.

Senator Deschatelets: As far as promotions are concerned.

Mr. Pretty: Yes, this aspect of it. As far as our older employees are concerned, we have provision in our pension plan that employees can be retired at age 62 without any loss of the company's pension. In other words, they would receive the same pension, providing they are at maximum years of service, as if they retired at age 65. We certainly have a number of employees who take this option.

On the other hand—and I am just guessing at this point—about a quarter of those who do retire would prefer to stay on. We do not have that many retiring at any given time, but my guess is that 20 to 25 per cent of them would leave and would prefer not to.

Senator Deschatelets: Do you have any system where some of your employees who have had to retire—do you engage any part-time employees? Do you have any part-time jobs?

Mr. Pretty: Yes, we have a few. These are primarily what you call more clerical type jobs. In other words, say, a person who has been a secretary. We often require people to come in. Perhaps these other gentlemen would like to comment on this. We have one person dealing with travel. When that individual is unable to be in or is on holidays, we bring back the individual who handled that previously. On a part-time basis there is some of this going on. It is not done at the management level to any extent. It is more in relation to, and I do not like to use the word, "clerical," that level of activity.

Senator Deschatelets: You have affiliated branches in the United States you said?

Mr. Pretty: We have branch offices in both Canada and the United States, as well as our main office in Toronto.

Senator Deschatelets: I suppose you have already tried to assess the impact if mandatory retirement is withdrawn. You

[Traduction]

M. Pretty: Dans notre société?

Le sénateur Deschatelets: Oui, en comptant également vos succursales.

M. Pretty: Nos opérations sont réparties entre le Canada et les États-Unis et exception faite de ce que nous appelons le personnel régional, qui perçoit une commission ou quelque chose du genre, nous comptons approximativement 1,300 employés.

Le sénateur Deschatelets: En règle générale, comment vos employés considèrent-ils la question de la retraite obligatoire?

M. Pretty: Je ne suis pas sûr d'exprimer le sentiment général, je me limiterai donc à formuler une hypothèse. Tout ce que je peux dire c'est que je suis d'accord avec les commentaires qui ont été faits dans le mémoire. Les plus jeunes de nos employés éprouvent certaines inquiétudes face aux promotions qui risquent d'être retardées. Voilà un cas problème.

Le sénateur Deschatelets: En ce qui concerne les promotions.

M. Pretty: Oui, cet aspect là. Pour ce qui est des employés plus âgés, notre régime de retraite comporte une disposition qui stipule que les employés peuvent prendre leur retraite à 62 ans sans manque à gagner. En d'autres termes, ils reçoivent leur pleine pension qui est calculée en fonction du maximum des années de service, comme s'ils avaient pris leur retraite à 65 ans. Il y a beaucoup d'employés qui choisissent cette solution.

D'autre part, approximativement un quart de ceux qui de pair prennent leur retraite préféreraient continuer de travailler. Peu d'employés décident de prendre leur retraite à un moment précis mais je croirais que de 20 à 25 p. 100 qui quittent préféreraient qu'il en soit autrement.

Le sénateur Deschatelets: Votre régime contraint-il certains de vos employés à prendre leur retraite—engagez-vous des employés à temps partiel? Avez-vous des emplois à temps partiel?

M. Pretty: Oui nous en avons quelques-uns. Il s'agit principalement de ce que l'on appelle des emplois auxiliaires, comme ceux des secrétaires, par exemple. Souvent, nous faisons appel à certaines personnes, peut-être ces messieurs voudraient-ils ajouter quelque chose à ce sujet. Ainsi nous avons une personne qui s'occupe des questions de voyage. Lorsque quelqu'un n'est pas en mesure de venir ou est en congé, nous demandons à une personne que nous avons employée antérieurement de revenir. C'est ainsi que nous employons des personnes à temps partiel. Par contre, ce n'est pas le cas, au niveau des cadres. Il s'agit plutôt des emplois, mais je n'aime pas beaucoup employer le mot, «auxiliaires».

Le sénateur Deschatelets: Vous avez dit que vous avez des succursales aux États-Unis?

M. Pretty: Nous avons des succursales au Canada et aux États-Unis mais notre siège social se trouve à Toronto.

Le sénateur Deschatelets: Je crois que vous avez déjà essayé d'évaluer les retombées dans le cas où la retraite ne serait plus

[Text]

have already assessed the financial impact to your company, because of what is going on in the United States.

Mr. Pretty: I can only say that in so far as our company is concerned there is only the sales office there, and we do not have anybody who is immediately approaching the age of 65, so that we are in the process and will have completed changes in our pension plan for our United States employees, but it is not completed. So, I cannot answer that question. It is not vital that we do it immediately because we do not have anyone in that category.

Senator Deschatelets: You said in your brief that if ever it were to be decided in Canada to do away with compulsory retirement, you would be ready to assess and arrange your programs to fit with the new legislation.

Mr. Pretty: That is correct.

Senator Deschatelets: You cannot see any major reason for not adjusting.

Mr. Pretty: I think we use the words "given reasonable time." On that assumption our brief states, and I believe, that the insurance companies, as employers, would certainly be able to adjust their plans and as designers of employee benefits in assisting other employers in the country, we would certainly be able to deal with the matter, yes.

Senator Deschatelets: As you know, a person working here in Canada may draw the Canada Pension Plan and the old age pension, whatever his revenues are. After having made at least a partial study of the problem, do you think that if compulsory retirement is withdrawn it would have an effect on the Old Age Security Plan at 65 and the Canada Pension Plan at 65?

Mr. Pretty: I feel very strongly that it should. It seems to me wrong that an individual, because he reaches a certain age, should suddenly find himself with a vastly increased income, assuming he continues to work on a regular basis and is suddenly involved in getting significant benefits, whatever they may be, including not only the two pension plans you have mentioned. And I am from Ontario, so I do not know the situation across the country, but in Ontario there is a variety of benefits for people reaching age 65, whether they retire or not. So if it becomes common practice that at least some people are drawing the same amount of income as they did before, it seems to me illogical that a significant amount of funds, particularly from government sources, should be added to that income because they have reached a given age. Therefore, we have tried to point out in this brief that we think a change in that should definitely be accompanied by consideration and review of the social legislation we now have in Canada. To point out the difference in the United States, where they have made this change, their social security system involves a means test between age 65 and 70, as you, I am sure, are aware, so, in effect, they do not have the kind of

[Traduction]

obligatoire. Vous avez déjà évalué les retombées financières sur votre société à cause de ce qui se passe aux États-Unis.

M. Pretty: Tout ce que je peux dire, c'est que pour nous, nous n'avons aux États-Unis qu'un bureau de vente et nous n'avons personne qui, à brève échéance atteindra l'âge de 65 ans; dans l'intervalle nous aurons donc apporté les rectificatifs à notre régime de retraite pour nos employés aux États-Unis, ce qui, au demeurant, n'est pas encore le cas. Donc, je ne suis pas en mesure de répondre à votre question. Il n'est pas indispensable que nous le fassions immédiatement vu que le cas ne se pose pas encore.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez dit dans votre mémoire que si jamais on décidait au Canada de supprimer la retraite obligatoire, vous seriez disposé à évaluer et à élaborer vos programmes conformément à la nouvelle loi.

M. Pretty: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Vous ne pouvez voir d'autres raisons valables pour ne pas effectuer ce rajustement.

M. Pretty: Je crois que nous utilisons l'expression «dans un délai raisonnable». C'est sur cette hypothèse que nous déclarons dans notre mémoire, et je crois que toutes les compagnies d'assurance à titre d'employeurs en feraient autant, que nous serions certainement capables de rajuster nos régimes et qu'en conservant les prestations destinées au personnel d'autres employeurs du pays, nous pourrions certes régler cette question.

Le sénateur Deschatelets: Comme vous le savez, un travailleur ici au Canada peut retirer des prestations du régime de pensions du Canada et du régime de sécurité de la vieillesse, quels que soient ses revenus. Après avoir effectué une étude au moins partielle du problème, croyez-vous que la suppression de la retraite obligatoire aurait des conséquences sur le régime de sécurité de la vieillesse et le régime de pensions du Canada qui sont conçus à l'heure actuelle pour une retraite à 65 ans—

M. Pretty: Je le crois fermement. Il me semble incorrect qu'un particulier, parce qu'il atteint un certain âge, se retrouve soudainement avec un revenu largement accru. En effet, en plus de la rémunération d'un travail régulier il reçoit soudainement des prestations importantes, dont celles des deux régimes de pensions que vous avez mentionnés. Ce ne sont certainement pas les seules mais en Ontario du moins, dont je connais la situation, il existe une diversité de prestations qui sont versées aux personnes âgées de toutes les couches de la société, dès qu'elles ont atteint l'âge de 65 ans, qu'elles soient à la retraite ou non. Par conséquent, s'il devenait fréquent qu'au moins certaines personnes retirent le même genre de revenu qu'auparavant, il me semblerait illogique d'y ajouter un apport important de fonds provenant plus particulièrement de sources gouvernementales, et ce tout simplement parce qu'elles ont atteint un certain âge. Nous avons donc essayé d'insister dans ce mémoire sur la nécessité qu'un changement à ce genre s'accompagne d'une étude et d'une révision de notre législation sociale canadienne. La situation est différente aux États-Unis où on a également apporté ce changement. Leur système de sécurité sociale comporte une évaluation des ressources entre

[Text]

situation that we would have unless there were adjustments made to our present system.

Senator Deschatelets: If I understand you well, if we do away with compulsory retirement, one of the major problems will be to deal with individual cases instead of dealing with the general rule now that if you reach 65 you are entitled to such a pension and so forth. This is one of the problems you foresee.

Mr. Pretty: For the employer, if I may use the terminology, it is easy to deal with the situation because everybody retires, whether there is a problem or not. If that is not allowed under the law, then the employer simply must, to have a productive company and to be able to handle his work force and so on, deal with the individual whose productivity has slipped, whatever the reason may be, in connection with aging. This is the point we made about the humane way of dealing with it. Sometimes the older employee does not recognize how he is slipping, and how he is not able to carry on as effectively as he should. I don't mean that he is not productive at all, and you may carry him partially for a year or two, but if there is no end to that, then the employer must simply deal with this situation.

Senator Deschatelets: I have one other brief question.

The Chairman: Excuse me. You gentlemen may break in at any time you would like to add something.

Senator Deschatelets: We read sometimes that in about 15 or 20 years from now we may be faced with a shortage of workers. I don't know if you have read about this. Do you think a plan which would withdraw the compulsory retirement age would be in line with these projections?

Mr. Pretty: This becomes a matter of timing. If you are looking at it from the straight economic point of view of the labour force, forgetting the rights of individuals and that aspect of it, I would say that the timing. If you are looking at it from the straight economic point of view of the labour force, forgetting the rights of individuals and that aspect of it, I would say that the timing is not quite appropriate now, but it would be very appropriate in 10 to 15 years, when the demographic changes we have in this bulge come into effect and the number entering the labour force is dramatically reduced. At that stage of the game you have got two things: first, there is the shortage of labour; secondly, there is the problem of financing the pension system, where a small number relative to the number of people retired will have to be supporting this very large number of people on retirement. For a variety of reasons it may be most appropriate that people work longer than to age 65 in the normal course of events. Ignoring all other aspects of this matter—and there are many others—strictly from that point of view, a change in the timing now is somewhat inappropriate because of the unemployment position, but it would be anything but inappropriate 10 or 15 years down the road.

[Traduction]

l'âge de 65 ans et 70 ans, comme vous le savez sans doute. Ils ne connaissent donc pas vraiment le genre de situation à laquelle nous ferions face si nous ne modifions pas notre système actuel.

Le sénateur Deschatelets: En somme, si nous supprimons la retraite obligatoire, un des principaux problèmes sera de traiter de chaque cas particulier au lieu d'utiliser la règle générale qui veut maintenant qu'en atteignant l'âge de 65 ans, on ait droit à retirer telle ou telle pension. C'est un des problèmes que vous prévoyez.

M. Pretty: Pour l'employeur, si je puis utiliser le terme, il est facile de traiter de la situation parce que tout le monde prend sa retraite, qu'il y ait un problème ou non. Si la retraite n'est pas prévue par la loi, alors l'employeur doit simplement, pour avoir une société productive et pouvoir maintenir son effectif, etc., traiter avec l'employé dont la productivité a baissé pour des raisons quelconques liées à son âge. C'est ce que nous entendions par façon humaine d'aborder le problème. Parfois des employés plus âgés ne reconnaissent pas leur baisse de productivité et d'efficacité. Je ne veux pas dire qu'ils ne deviennent absolument plus productifs; on pourrait certes les garder à temps partiel encore un an ou deux, mais si cela se poursuit, alors l'employeur doit simplement régler la situation.

Le sénateur Deschatelets: J'ai une autre question à poser au sujet du mémoire.

Le président: Pardonnez-moi. Vous pouvez, messieurs, interrompre n'importe quand si vous désirez ajouter quelque chose.

Le sénateur Deschatelets: Nous lisons parfois que dans environ 15 ou 20 ans nous aurons à faire face à une pénurie de travailleurs. J'ignore si vous avez lu quelque chose à ce sujet. Pensez-vous qu'un régime qui supprimerait l'âge de la retraite obligatoire serait conforme à ces extrapolations.

M. Pretty: C'est une question de moment opportun. Si l'on examine cette question du strict point de vue économique de la main-d'œuvre, en oubliant les droits des particuliers et ce qui s'y rapporte, je dirais que le moment n'est pas tout à fait approprié à l'heure actuelle. Il le serait bien plus dans dix ou quinze ans, lorsque les changements démographiques extrapolés deviendront réalité et que le nombre des personnes qui entreront sur le marché du travail sera radicalement réduit. Deux facteurs se présenteront alors. Premièrement, il y aura une pénurie de main-d'œuvre; deuxièmement, il faudra financer le système de pensions, un petit nombre relativement restreint de travailleurs par rapport au nombre de personnes à la retraite devront supporter un régime de pensions considérables. Pour diverses raisons, il peut être extrêmement approprié que les personnes travaillent après l'âge de 65 ans dans le cours normal des choses. Peu importe tous les autres aspects de cette question—et il y en a beaucoup d'autres—strictement de ce point de vue, un changement à l'heure actuelle serait quelque peu inapproprié en raison du chômage, mais il serait tout à fait opportun dans dix ou quinze ans.

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You said that in your company you can retire at 62, but you failed to tell us how many years service are required before you can retire.

Mr. Pretty: This is our own plan. Companies would vary. Under our plan they can retire, no matter how many years of service, but to get the maximum benefit, which I presume is what you are referring to, requires 35 years of service.

Mr. C. C. Black, Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Co. of America: Our pension plan provides that a person could retire as early as age 55, but retirement is available at age 60 with full benefits on completion of 30 years' service.

Senator Bosa: Of the 25 per cent of the members of your company to whom you referred, who have indicated a desire to continue employment, how many are given a contract or are re-appointed? For instance, I know of one case in which an actuary retired; he took one year to fulfil his lifetime ambition of travelling all over the world; then he came back, found himself to be very restless, and was reappointed by the same company on an *ad hoc* project basis. How many of these people within your company are taken back by the company?

Mr. Pretty: This is just a guess as to our position. I am talking of a fairly small staff. We do not have more than eight or ten retire in a given year, so we are not talking about a large number; with 25 per cent of these we are talking of two or three people. We do not have any on a contract. I think I mentioned in response to an earlier question that somebody may be asked to come back to fill in for some specific job, but it would be only on that basis. Does anyone else have any feeling on this aspect within their own company?

Mr. Black: I don't have a good feel for the number. I think the majority of people who want to continue working in our company take early retirement and go into a second career. There seems to be a much stronger trend in that direction than to want to stay on in a different capacity with the same company. I can think of two, one of whom is rather an interesting case. In our company we found it necessary to set up a courier system for mail delivery between our office in Toronto and our office in the New York area. One of our retired people is on a contract to, in effect, travel between the two cities three times a week with a pouch of company correspondence. In his case this works out very well.

Senator Bosa: I am sure this brief will assist us a great deal in reaching some conclusions. Since the brief describes the retiring people of 65 or over as not being an homogeneous group, is there in the back of your mind the feeling that the compulsory feature should not be removed, in order to allow industry to pick those who are capable of performing and carrying on their duties, rather than lift the ban and put employers and employees in the kind of position you have described in your brief, whereby somebody does not feel that

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez dit que les travailleurs de votre société se retireraient à l'âge de 62 ans, mais vous avez omis de nous dire le nombre d'années de service requis pour avoir droit à la retraite.

M. Pretty: Nous avons notre propre régime. Ceux des autres sociétés peuvent différer. En vertu de notre régime, les travailleurs peuvent prendre leur retraite quels que soient leurs années de service, mais pour retirer le maximum de prestations, ce que vous avez à l'esprit, je présume, ils doivent avoir 35 ans de service.

M. C. C. Black, vice-président et actuaire, Prudential Insurance Company of America: Notre régime de pensions prévoit qu'une personne pourrait prendre sa retraite dès 55 ans, mais à 60 ans elle bénéficie de toutes les prestations si elle a effectué 30 ans de service.

Le sénateur Bosa: Des 25 p. 100 des membres de votre société dont vous avez parlé, qui ont manifesté le désir de continuer à travailler, combien se voient accorder un contrat ou une nouvelle nomination? Par exemple, je connais le cas d'un actuaire qui a pris sa retraite; il a pris une année pour réaliser le rêve de sa vie: faire le tour du monde; puis il est rentré chez lui, s'est aperçu qu'il avait encore envie d'entreprendre des tas de choses, et a trouvé un emploi sur mesure dans la même compagnie. Combien y en a-t-il dans votre compagnie qui soient repris de cette façon.

M. Pretty: Ceci est juste une estimation. Je vous parle d'un personnel réduit. Nous n'avons pas plus de huit ou dix employés qui prennent leur retraite en une année, aussi pour 25 p. 100 cela en fait deux ou trois. Nous n'avons pas de contractuel. Je crois avoir déjà mentionné, répondant en cela à une question qui avait été posée, que l'on peut demander à quelqu'un de revenir pour occuper un poste particulier; c'est le seul cas auquel je puisse penser. Est-ce que quelqu'un d'autre peut me dire ce qu'il en est à ce propos dans sa propre compagnie?

M. Black: Je n'ai pas le sens des chiffres. Je pense que la plupart de ceux qui veulent continuer à travailler dans notre firme prennent une retraite anticipée et débutent une seconde carrière. Il semble que ce soit la tendance actuelle plutôt que de rester dans la même compagnie à un poste différent. J'ai deux cas présents à l'esprit, dont l'un me semble plutôt intéressant. Nous avons jugé nécessaire dans notre compagnie, d'installer un système de courrier entre notre bureau de Toronto et celui de New York. L'un de nos retraités a un contrat, en effet, lui faisant faire la navette trois fois la semaine entre les deux villes avec un sac de courrier. Et cela marche très bien.

Le sénateur Bosa: Je suis convaincu que ce mémoire va nous aider considérablement à nous faire une idée sur la question. Le mémoire décrivant les retraités de 65 ans ou plus, comme un groupe hétérogène, j'aimerais vous demander si vous avez au fond de vous-même l'impression que l'aspect obligatoire ne devrait pas être changé, ceci à seule fin de permettre à l'industrie de garder ceux qui sont capables de travailler et d'assumer leur tâche, plutôt que de lever l'interdit et de mettre les employeurs et les employés dans une position semblable à

[Text]

he is incapable of performing and goes to Human Rights Commission to enlist their assistance in order to prove that he is being discriminated against? In order not to give rise to these confrontations, would you suggest it would be better not to lift the ban?

Mr. Pretty: Here I guess I am moving slightly away from the brief. Our position in this is that we can see arguments that can be developed in both areas, and problems that develop. My personal opinion—I guess this is how I am responding, and I would like others to do it—is that I think there will be changes made. Changes have already come about in the United States, and I think that changes will be made. The changes will have impact on various people in different ways. Some of the older people will be hurt if a change is made, because they will be asked to retire literally at, say, age 61 because they are no longer productive, other than staying until 62 type of thing. Others who are doing a good job would be able to stay on. My own feeling is that I hope legislative changes do not just lift it completely. I recognize that if you say it does not apply at age 65, why can another be picked and say it should be another age? I do think that there are so many things that affect us that it would be highly desirable to live with a range or experiment with something for a period of years to see how that works, and then perhaps lift it further down the road.

Mr. R. G. McKnight, Executive Officer, Group Marketing, Mutual Life Assurance Co. of Canada: I subscribe to what Mr. Pretty has said. There is another question that I am not sure about, and that is how the judiciary will respond to these conflicts that will develop between employer and employees, employees who are demoted or employees who are terminated. We see cases now where people are suing their employers for unjust termination, whatever that may be. Unquestionably, there may be more of this sort of action take place. I would not even attempt to guess at how the judiciary might approach some of these problems.

Senator Bosa: I should like to put a question to the actuaries, Mr. Chairman, because it seems to me that they look as if they are unemployed. In your brief you speak of increased costs, and being offset by lower costs.

If delayed retirements result in a reduction in pension costs greater than the increase in group life and health insurance plan costs, the employer will enjoy a saving in employee benefit plan costs.

Mr. Pretty: This is the item that showed arguments against mandatory retirement age as far as an employer was concerned, and item 3 was the comment that if the age of retirement resulted in a reduction in pension costs greater than the increase in group life and health insurance costs, then, of course, the employer would enjoy a saving. And that is the point you are making, senator?

[Traduction]

celle que vous avez décrite dans votre mémoire, où quelqu'un ne se sent pas du tout incapable de travailler, et fait appel à la Commission des droits de l'homme pour prouver qu'il est l'objet d'une discrimination? Votre suggestion est-elle donc afin de ne pas en arriver à de tels affrontements, qu'on ne lève pas l'interdit?

M. Pretty: Ici je pense que nous nous écartons légèrement du mémoire. Notre position dans ce mémoire, c'est que nous voyons de bons arguments des deux côtés, et nous sommes conscients des problèmes correspondants. Mon opinion personnelle, c'est d'ailleurs à ce seul titre que je peux répondre, et je demande aux autres d'en faire autant, c'est que je pense qu'il y aura des modifications apportées. Il y en a déjà eu aux États-Unis, et je pense qu'il y en aura d'autres. Ces modifications toucheront des groupes divers de différentes façons. Certaines personnes âgées seront désagréablement touchées par ces changements, parce qu'on leur demandera de prendre leur retraite à 61 ans par exemple, en raison de leur improductivité, plutôt que de les laisser travailler jusqu'à 62 ans. D'autres qui font un très bon travail, pourraient encore rester. J'espère, en ce qui me concerne, que les modifications législatives ne consisteront pas à purement et simplement lever l'interdit. Je reconnais, que si pour vous cela ne s'applique pas à l'âge de 65 ans, pourquoi ne pas le dire également pour une autre catégorie d'âge? Je pense que les différents éléments qui jouent sont si nombreux qu'il serait souhaitable de faire suffisamment d'essais et d'avoir un certain nombre d'années pour voir comment les choses marchent, et ensuite on pourrait commencer à lever l'interdit petit à petit.

M. R. G. McKnight, directeur du marketing de groupe, Mutual Life Assurance Company of Canada: Je suis d'accord avec M. Pretty. Mais je me pose la question de savoir comment la justice fera face à ces conflits entre employeurs et employés, que ceux-ci soient rétrogradés ou renvoyés. Nous avons des cas d'employés qui poursuivent leur employeur pour renvoi injustifié, quelqu'en soit le motif. Il n'y a aucun doute, ce genre de cas se produira de plus en plus. Je me perdrais même pas en conjectures sur la façon dont s'y prendra la justice pour s'attaquer à ces problèmes.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, j'aimerais poser une question concernant les actuaires, qui donnent en effet l'impression de ne pas être employés. Dans votre mémoire vous parlez de coûts accrus compensés par des coûts moindres.

L'employeur réalisera une économie dans le calcul des retraites, lorsque le report de l'âge de la retraite se traduira par une réduction des coûts des pensions plus importante que l'augmentation des coûts de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie collective.

M. Pretty: C'est justement ce qui fait argument contre l'âge de la retraite obligatoire en ce qui concerne l'employeur, et le point numéro 3 était le commentaire qui disait que dans le cas où l'âge de la retraite se traduisait par une réduction des coûts plus importante que l'augmentation des coûts d'assurance-maladie et d'assurance-vie collective, alors et bien sûr, il y aurait pour l'employeur réalisation d'une économie. C'est ce que vous vouliez dire, sénateur.

[Text]

Senator Bosa: Yes, and then also on page 14 under "Insurance Plans" at item number 1 you say:

Covering older workers under group life and health plans would increase the cost of these plans since mortality and morbidity rates increase substantially at the higher ages.

Is there a compensating factor there? Assuming that compulsory retirement was going to be eliminated and older employees were going to stay on, would the increase in the cost of group plans be offset by lower funding in the pension plan? I ask that because the longer one worked it is presumed that unless there was a fixed term of years, one would enjoy a shorter period of benefits when and if one retired.

Mr. Pretty: I will ask Mr. Speed, our actuary, to reply to that.

Mr. F. W. Speed, Actuary, Canadian Life Insurance Association: I think it is essentially true that if an employee were to continue from age 65 to age 70 and if he were to be covered by group insurance and have the start of his pension postponed without actuarial adjustment there certainly would be an offsetting of pension costs to some degree. But I think there are some problems too in connection with the establishment of the costs for a group insurance plan as opposed to the way you establish the costs for a pension plan. For a pension plan you expect that an individual will retire at a certain age and that he or she will collect an ongoing pension. In a life insurance contract it is more a matter of risks involved, the possibility or probability that the person will die within a certain period of time, so the financing of the two types of employee benefit plans is quite different and they would have to be co-ordinated. But, to answer your question, there certainly would be some offsetting effect.

Mr. Black: I might just add that I agree that the tendency would be in that direction, but currently among employers there is such a large variety of pensions, group life and group health arrangements, that the actual effects would vary greatly from one employer to another, depending on the provisions of each particular plan. There might be some employers who would have a deferred profit-sharing plan and no pension plan, and thus there would not be a reduction in the pension plan costs, but they would have to face increases in other areas.

Senator Bosa: There is a brief reference made to the adjustment that has to be taken into consideration in the benefits that will have to be extended beyond the age of 65. But you already have that now. You have the provision that if someone wishes to retire prior to age 65, he can do so with reduced benefits. So would it not be a matter of extending that formula to a higher age and so it would not entail a tremendous amount of recalculation and redimensioning of the plan?

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Oui, et aussi, je cite, page 14 à intitulé «Programme d'assurances», l'alinéa 1:

Comme les taux de morbidité et de mortalité augmentent considérablement avec l'âge, assurer les vieux employés dans un système d'assurance-maladie et d'assurance-vie de groupe correspondrait à une augmentation des coûts à ce niveau.

Y a-t-il alors un facteur compensatoire? Si l'on suppose que la retraite obligatoire est supprimée, et que les employés plus âgés restent en fonction, l'augmentation des coûts des régimes collectifs, sera-t-elle compensée par des diminutions du régime des pensions? Je demande cela car je présume que si on travaille plus longtemps, à moins qu'il n'y ait un nombre d'années fixe, on profite moins longtemps de la pension de retraite.

M. Pretty: Je demanderais à M. Speed, notre actuaire, de vous répondre.

M. F. W. Speed, actuaire, association canadienne des compagnies d'assurance-vie: Essentiellement, il est vrai, je crois, que si un employé continuait à travailler de 65 à 70 ans tout en participant à un régime d'assurance collective et qu'il faisait retarder le versement de sa pension sans rajustement actuariel, cela réduirait certainement dans une certaine mesure les coûts du régime de pensions. Mais je crois que l'établissement des coûts d'un régime d'assurance collective pose certains problèmes qui n'existent pas dans la fixation des coûts d'un régime de pensions. Dans ce dernier cas, l'on s'attend à ce qu'une personne prenne sa retraite à un certain âge et qu'il ou qu'elle perçoive alors une pension régulière. Dans un contrat d'assurance-vie il s'agit davantage des risques courus, de la mort possible ou probable d'une personne au bout de tant d'années, de telle sorte que le financement de ces deux types de régimes de prestations des employés est très différent et qu'il faudrait les coordonner. Mais pour répondre à votre question, cela provoquerait certainement une certaine réduction.

M. Black: J'ajouterais seulement qu'à mon avis la tendance serait certes à la baisse, mais à l'heure actuelle il y a une si grande variété de régimes de pensions, d'assurance-vie ou d'assurance-maladie collectives chez les employeurs, que les retombées réelles diffèreraient beaucoup d'un employé à l'autre, suivant les dispositions de chaque régime particulier. Certains employeurs pourraient offrir un régime de participation différée aux bénéfices mais pas de régime de pensions, et dans ce cas, il n'y aurait aucune réduction des coûts du régime de pensions, mais il leur faudrait envisager des augmentations dans d'autres domaines.

Le sénateur Bosa: L'on fait brièvement allusion au rajustement dont il faut tenir compte au chapitre des avantages qui devront être étendus au-delà de l'âge de 65 ans. Mais cela existe déjà maintenant. En effet, dans le cas d'une personne désirant prendre sa retraite avant 65 ans, il est prévu qu'elle peut le faire moyennant réduction de sa pension. Ne s'agirait-il donc pas plutôt d'étendre cette formule à un âge plus avancé pour éviter d'avoir à recalculer et à redistribuer tout le régime?

[Text]

Mr. Speed: I think the problem is the way in which the costs increase with advancing age. Take, for example, disability plans. The cost of the plans increases quite dramatically at the more advanced ages, that is beyond 60, 65 and 70. So although the technical problems of adjusting the plans are there, the cost impact is quite different as you go on beyond those ages. Technically you could handle the problem, but it is the cost impact that is significant.

Mr. McKnight: There are some pension plans that obviously are going to have to be considered, for instance a final year's average earning type of plan. Suppose you get into the situation where an employee is demoted over a period of time, and you have a pension plan based on his final year's earnings, or the final three years or the final five years, you may be penalizing that individual if you don't change the plan to take that into consideration.

Senator Bosa: Is it not unusual for the life insurance industry to take the position that if someone is fit and able to work at age 65, then income tax adjustments, the elimination of the payment of OHIP premiums, and increased exemptions under the Income Tax Act—that these might represent disincentives to somebody to continue to work. By eliminating those, do you not think that it would take away the incentive to go on and work and produce?

Mr. Pretty: Our feeling is that an individual at age 62 or 63 who has none of these factors should not be in a different position from a person who is aged 66. If a person is a full-time employee and bringing in the same salary as he was before, then it seems inconsistent that if a person is going to continue to work at a given age a lot of other benefits should suddenly disappear. That is our point. Also the incentive to stay on becomes very significant which from an employer's point of view increases the difficulty of this business of assessing an individual and in effect bringing about the retirement of somebody who may feel that his usefulness is still very much there. It does not seem consistent. It is quite different from our present practice, when, most people retire at age 65 and they have need of these benefits. But when an employee continues to work and draws the same income, why at age 65 they should be entitled to all these other additional benefits does not seem to be logical.

Senator Bosa: But at the present time it is so.

Mr. Pretty: Because most people retire at age 65.

Senator Bosa: But if someone decides to continue to work after age 65 he or she gets all these benefits. So I find it an unusual stand for the life insurance industry that seems to reward those who work harder.

The Chairman: Do you see the point that Senator Bosa is making, gentlemen?

Mr. Pretty: Yes, at the moment if a person continues to draw an income, then that person is entitled to these additional benefits as well as the income. But that is a smaller proportion

[Traduction]

M. Speed: Je crois que le problème tient à la façon dont les coûts augmentent avec l'âge. Prenez par exemple les régimes d'invalidité. Le coût de tels régimes monte en flèche à des âges assez avancés, c'est-à-dire au-delà de 60, 65 et 70 ans. Ainsi, bien qu'il y ait des problèmes techniques de rajustement des régimes, l'incidence sur les coûts est très différente si vous dépassez ces âges. Il serait possible, sur le plan technique, de régler le problème mais c'est l'incidence sur les coûts qu'il faut retenir.

M. McKnight: Il faudra de toute évidence envisager certains types de régime de pensions, par exemple un régime basé sur le salaire moyen de la dernière année. Imaginons la situation d'un employé rétrogradé pendant un certain temps, et dont le régime de pensions est calculé d'après les revenus de sa dernière année, ou de ses trois ou cinq dernières années de travail; cet employé sera pénalisé si le régime n'est pas modifié pour tenir compte d'une situation comme celle-là.

Le sénateur Bosa: N'est-il pas inhabituel dans l'industrie de l'assurance-vie de prendre la position suivante: si un assuré est en bonne santé et capable de travailler à 65 ans, alors, les rajustements d'impôt sur le revenu, la suppression de la prime de l'OHIP et l'augmentation des dégrèvements d'impôt en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu constituent des facteurs pouvant inciter un assuré à cesser de travailler. En supprimant ces avantages ne pensez-vous pas que le désir de continuer à travailler et à être productif disparaîtrait?

M. Pretty: A notre avis, une personne âgée de 62 ou 63 ans et qui ne profite pas de ces avantages ne devrait pas être dans une position différente d'une autre âgée de 66 ans. Prenons le cas d'un employé à plein temps gagnant le même salaire qu'auparavant; il paraît alors peu logique, si cet employé ne va pas cesser de travailler à un âge donné que toute une série d'autres avantages doive soudainement disparaître. C'est notre avis. De plus, le désir de continuer à travailler s'accroît davantage, l'employeur aura plus de difficultés à évaluer l'employé pour l'obliger à prendre sa retraite alors qu'il a l'impression de pouvoir être encore très utile. Cela ne paraît pas logique. C'est très différent de ce qui se passe aujourd'hui, alors que la plupart des travailleurs prennent leur retraite à 65 ans et ont besoin de ces avantages. Mais quand un employé continue à travailler et à toucher le même salaire, il ne paraît pas logique qu'à 65 ans il puisse profiter de tous ces autres avantages.

Le sénateur Bosa: Mais à l'heure actuelle c'est bien le cas.

M. Pretty: Parce que la plupart des employés prennent leur retraite à 65 ans.

Le sénateur Bosa: Mais si quelqu'un décide de continuer à travailler après avoir atteint 65 ans il ou elle obtient tous ces avantages. Je trouve donc que l'industrie de l'assurance-vie adopte une position inhabituelle et semble récompenser ceux qui travaillent plus fort.

Le président: Saisissez-vous où le sénateur Bosa veut en venir, messieurs?

M. Pretty: Oui, à l'heure actuelle, si un employé continue à toucher un salaire alors il a le droit de profiter de ces avantages supplémentaires en plus de son salaire. Mais cela ne

[Text]

of the population—I don't know exactly what proportion it is, but it is a smaller proportion—than it would be if we were to change the mandatory retirement age and had almost all the population still working.

Mr. McKnight: I think the question is whether or not most of these benefits are government type benefits, and the question perhaps is whether the government should support that person at the higher level. It is not because he is working any harder himself that he has the benefits. But should the government now add a layer of benefits to this individual who is quite capable of looking after himself or herself?

Senator Bird: My question is really on this same subject. I take it that you really think that a means test should be applied right across the board to a person who is going on working, as to whether he receives the Canada pension plan or the old age security plan. Did I understand that correctly?

Mr. Pretty: There is a variety of ways of dealing with this, but I think it is true that our feeling is that, at least to an age of 70, or to some such age, a means test should be applied if a significant number of employees in the country are going to be working, and working at a significant income. A means test should certainly be applied to people of that age.

Senator Bird: Would you all be in agreement with that?

The Witnesses: Yes.

Senator Bird: I was trying to figure this out because I keep finding myself thinking that we are going to have to apply a means test in a lot of our security payment areas. Senator Bosa mentioned eliminating the Canada pension plan and old age security. I suppose you could postpone retirement, conceivably—although I can see great administrative and technical difficulties. What I mean is, if a person decided to go on working until he was 70, he would be able to continue to contribute to the Canada pension plan and to the old age security fund through all these taxes that we have to pay, and that no one is aware of except perhaps some of us, and then when he did retire he would receive these benefits. Is that possible? I can, of course, see that as a great administrative headache.

Mr. Pretty: That is one of the possible alternatives. I guess there may be difficulties, if we are not talking about a means test, because if the individual continues to work for his present employer, then, of course, it is quite easy to know that; but if he simply leaves that employer and goes and works for somebody else, then would he be entitled to draw these benefits?

Senator Bird: But if you had a means test—

Mr. Pretty: If you had a means test, it would eliminate that kind of problem, but if you simply delay it, the question is,

[Traduction]

représente qu'une faible proportion de la population, je ne sais pas exactement laquelle mais je sais qu'elle est plus petite que ce ne serait autrement le cas si nous changions l'âge de la mise à la retraite obligatoire et que la presque totalité de la population serait active.

M. McKnight: La question est plutôt me semble-t-il de savoir si ces avantages ressemblent ou non à ceux du gouvernement, et la question est peut-être de savoir si le gouvernement devrait aider cette personne dont le revenu est élevé. Elle ne jouit pas de ces avantages parce qu'elle travaille elle-même davantage. Mais le gouvernement devrait-il maintenant lui accorder une série d'avantages alors qu'elle est tout à fait en mesure de s'occuper d'elle-même?

Le sénateur Bird: Ma question porte justement sur le même sujet. Sauf erreur, vous semblez d'avis qu'il faudrait faire dans tous les cas une évaluation des moyens d'existence d'une personne qui continuera de travailler pour savoir si elle reçoit des prestations du régime de pensions du Canada ou du régime de la sécurité de la vieillesse. Ai-je bien compris?

M. Pretty: Il y a plusieurs façons d'aborder cette question; nous croyons qu'il serait bon de faire une évaluation des moyens d'existence du moins jusqu'à l'âge de 70 ans, ou à peu près, si un nombre important d'employés continuent de travailler et de tirer un revenu appréciable de leur travail. Il faudrait sûrement faire une évaluation des moyens d'existence des personnes de cet âge.

Le sénateur Bird: Tout le monde est-il d'accord?

Des voix: Oui.

Le sénateur Bird: J'essayais de tirer cela au clair car il me semble toujours que nous devons faire une évaluation des moyens d'existence pour de nombreuses prestations de sécurité. Le sénateur Bosa a parlé d'éliminer le régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse. Je crois que l'on peut songer à différer la retraite mais je prévois beaucoup de difficultés d'ordre technique et administratif. Voici: si une personne décide de continuer de travailler jusqu'à 70 ans, elle pourrait continuer de contribuer au régime de pensions du Canada et au fonds de sécurité de la vieillesse grâce à tous les impôts que nous devons payer et dont personne, si ce n'est quelques-uns d'entre nous, n'est conscient. Lorsque cette personne prendrait sa retraite, elle recevrait ces prestations. Est-ce possible? Je vois là un grand problème administratif.

M. Pretty: C'est une des solutions possibles. Cela peut engendrer beaucoup de problèmes, je suppose, si nous ne parlons pas d'évaluation des moyens d'existence, car si la personne continue de travailler pour le compte du même employeur, il est, bien entendu, assez facile de le savoir; mais si la personne quitte son employeur pour aller travailler pour le compte d'un autre, aurait-elle droit alors de toucher ces prestations?

Le sénateur Bird: Mais si vous faisiez une évaluation des moyens d'existence...

M. Pretty: En faisant cette évaluation, vous régleriez ce genre de problème mais si vous remettez à plus tard, il faut

[Text]

who is to be delayed, and how is it working? But it is one possibility.

Senator Bird: I think the means test would be the only fair way of going about this.

Mr. Pretty: I think it is the only effective way of dealing with the matter.

Senator Bird: But that would be possible, I think, because as long as you regard the Canada pension plan as a form of insurance, you cannot take it away from people, because they have been contributing to it. I feel the same way about unemployment insurance. If you call it insurance, it is something you have contributed to, and it is something you have a right to.

The Chairman: But the Canada pension plan increases with time.

Senator Bird: Well, not very much. I think some of us paid into it until we were 70. I know I paid until I was 70.

The Chairman: Well, it increases to some extent with time, and the hope is, of course, that the social security will be the old age security and the Canada pension plan both increasing with time.

Senator Bird: They are indexed, of course, too.

The Chairman: Well, they will be indexed and will increase with time. I do not think it was ever the intention that the Canada pension plan would be frozen. Everybody is expecting that in time it will increase, and that the two things together will form our social security base.

Senator Bird: Well, a lot of people would not be contributing to it. I am thinking of the ghetto woman who has never contributed to the Canada pension plan.

The Chairman: It seems to me that it is inevitable that such a woman will be on the Canada pension plan on some basis or other, although I do not know which.

Senator Bird: Well, it may take a long time, Mr. Chairman. These seems to be an awful lot of opposition to it.

Senator Bosa: Just one qualification. At the bottom of page 5 reference is made to the Conference Board of Canada. What body is that?

The Chairman: That is a very well established organization in Canada. You have some of the most distinguished men, like Arthur Smith, for example, at the head of it. They are working on this, too.

Senator Bosa: Is it a federal body, or provincial, or a private thing?

Mr. Pretty: It is a private organization of which many businesses are members, and therefore make a contribution through a membership fee. They do a great deal of research in

[Traduction]

savoir qu'est-ce qui est différé et comment le régime fonctionne. Mais c'est une solution possible.

Le sénateur Bird: A mon avis, l'évaluation des moyens d'existence serait la seule façon équitable d'envisager cette question.

M. Pretty: Selon moi, c'est la seule façon efficace d'aborder le problème.

Le sénateur Bird: Mais, ce serait possible, je crois, car, tant que vous envisagez le régime de pensions du Canada comme une sorte d'assurance, vous ne pouvez pas l'enlever aux gens puisqu'ils y ont contribué. Je perçois l'assurance-chômage de la même façon. Vous dites qu'il s'agit d'assurance, vous y avez contribué, vous y avez droit.

Le président: Mais la valeur du régime des pensions du Canada augmente au fil des années.

Le sénateur Bird: Eh bien, pas tellement. Je crois que certains d'entre nous y ont contribué jusqu'à l'âge de 70 ans. Du moins, je l'ai fait.

Le président: Bien sûr, la valeur augmente dans une certaine mesure à la longue et nous espérons, évidemment, que la sécurité de vieillesse et le régime de pensions du Canada dont la valeur augmentera toujours avec le temps constitueront la sécurité sociale.

Le sénateur Bird: Les régimes sont indexés au coût de la vie, bien entendu.

Le président: Eh bien, ils le seront et leur valeur augmentera au fil des ans. Je ne crois pas que l'on ait jamais eu l'intention de geler le régime de pensions du Canada. Tout le monde s'attend à ce qu'il prenne plus d'importance et, ensemble, ces deux éléments constitueront la base de notre sécurité sociale.

Le sénateur Bird: Mais bon nombre de gens n'y contribueraient pas: je pense à la femme du ghetto qui n'a jamais contribué au régime de pensions du Canada.

Le président: Il me semble presque inévitable que cette femme puisse recevoir des prestations du régime de pensions du Canada sous une forme ou une autre, bien que je ne sache pas laquelle, au juste.

Le sénateur Bird: Cela pourra prendre beaucoup de temps, monsieur le président, car cette proposition semble susciter une vive opposition.

Le sénateur Bosa: Juste une précision. Au bas de la page 5, le mémoire fait allusion au Conference Board of Canada. De quel organisme s'agit-il?

Le président: C'est un organisme dont la réputation est bien établie au Canada, un organisme qui compte parmi ses membres des hommes éminents, M. Arthur Smith, par exemple, qui en est le président. Cet organisme s'intéresse également à cette question.

Le sénateur Bosa: Est-ce un organisme fédéral, provincial ou privé?

M. Pretty: C'est un organisme privé dont de nombreuses entreprises font partie et paient des frais d'adhésion. L'organisme fait beaucoup de recherches dans un très grand nombre

[Text]

a very wide variety of fields, and, as the name implies, have conferences at which representatives of business and government attend.

The Chairman: It is very reputable.

Mr. Pretty: It has a good research capability and credibility.

The Chairman: We are in touch with them.

Senator Bosa: What expertise has the life insurance industry gathered in the area of people that are over 65, who were employed and are now retired, as to longevity? Are there any statistics that you can make available to us that might enable us to determine how long an individual is likely to keep working if he so decides, and if he is able to do so?

Mr. Speed: There are no statistics that I am familiar with.

Mr. Black: I am not aware of any, and I would suggest that the pattern has been changing so quickly over recent years—the trend to early retirement has been a very strong one, and so many people have retired early—that I think the age distribution, as well as the patterns of survival among the retired population, have changed considerably, largely through different retirement ages.

The Chairman: What has happened to people who have retired early? Say they are your people, and they retire early. Is that the end of it, as far as you are concerned?

Mr. Black: Is that the end of it in terms of what?

The Chairman: Well, let us take John Smith. You say to him, "Goodbye, good luck." He has retired early. Do you ever follow up what has happened to him, and find out what he is doing? Do you compare that with what he used to do? Does he continue to do anything?

Mr. Black: We have a retired employees' association which is heavily promoted by the company. We try to retain contact and encourage interest in it among our people. We encourage voluntary projects among our people. It very much depends on the individual, of course, senator. Some drift away and we never hear of them again, except to get their address changed so that we can send them a pension cheque. Others are very much involved, and are in contact at least two or three times a year through the retirement employees' association. It is very much an individual matter.

Senator Bosa: I believe the Chairman was referring to something else, if I may say so. I think Senator Croll was referring to your clients, and not just to your employees.

With regard to people who retire on pension plans, are there some statistics kept as to the longevity of these people? How long do they draw benefits? Do not these statistics help you to draw up rates and formulate plans?

[Traduction]

de domaines; comme l'indique son nom, il tient des conférences auxquelles participent des représentants du monde des affaires et du gouvernement.

Le président: Sa réputation est très bonne.

M. Pretty: Il a de bons services de recherche et il jouit d'une excellente cote.

Le président: Nous entretenons des relations avec cet organisme.

Le sénateur Bosa: Quels renseignements précis les sociétés d'assurance-vie ont-elles recueillis quant à l'espérance de vie des personnes âgées de plus de 65 ans qui ont occupé un emploi et sont maintenant à la retraite? Auriez-vous des statistiques à nous donner qui nous permettraient de savoir pendant combien de temps une personne pourrait continuer de travailler si elle le décidait et si elle était capable de le faire?

M. Speed: Que je sache, nous n'avons pas de statistiques.

M. Black: Je ne sais pas s'il en existe et il me semblerait que les tendances ont évolué tellement vite au cours des dernières années (la tendance à prendre une retraite anticipée a été très forte et nombreux sont ceux qui ont ainsi pris leur retraite) qu'il me semble que la répartition d'âge et des tendances d'espérance de vie chez les retraités ont changé considérablement, principalement à cause de l'âge variable de la retraite.

Le président: Qu'est-il arrivé aux personnes qui ont pris leur retraite prématurément? Supposons qu'il s'agisse de vos employés qui ont pris une retraite anticipée; est-ce fini, quant à vous?

M. Black: Est-ce fini dans quel sens?

Le président: Eh bien, vous avez un employé, disons M. Dupont. Vous lui dites: «Au revoir, bonne chance». Il a pris une retraite anticipée. Est-ce que vous le perdez de vue ou cherchez-vous à savoir ce qu'il devient? Comparez-vous ce qu'il fait à ce qu'il faisait? Poursuit-il certaines de ses activités?

M. Black: Nous avons une association des employés retraités à laquelle la société donne tout son appui. Nous essayons de rester en communication et de mousser l'intérêt de nos gens pour cette association. Nous encourageons les projets volontaires chez nos gens. Bien entendu, monsieur le sénateur, cela dépend de la personne. Nous en perdons certaines de vue et nous n'entendons plus parler d'elles sauf lorsqu'elles nous envoient un avis de changement d'adresse pour que nous puissions leur adresser leur chèque de pension. D'autres sont très intéressées et communiquent au moins deux ou trois fois par année grâce à l'association des employés retraités. C'est une question très personnelle.

Le sénateur Bosa: Si vous permettez, je crois que le président parlait d'autre chose. Le sénateur Croll, à mon avis, faisait allusion à vos clients et non seulement à vos employés.

Pour ce qui est des personnes qui prennent leur retraite en vertu d'un régime de pension, existe-t-il des statistiques sur leur espérance de vie? Pendant combien de temps touchent-elles des prestations? Ces statistiques ne vous aident-elles pas à fixer des taux et mettre au point des régimes?

[Text]

Mr. Black: There would be some over-all statistics on that. I do not know that there would be any division of them as to people who have continued to work beyond age 65 or above, and people who have retired at the usual age.

Mr. Speed: There could be mortality statistics with respect to people who have life annuities, for example, with the life insurance industry as a group; but as Mr. Black says, we would not really have any reason, for rate calculation purposes, to distinguish between those that continue to work and those that do not.

Senator Bosa: What about this reference here to the industry's over-all approach to mortality, which is applied throughout the industry, but that your own experience vis-à-vis that general approach—

Mr. Speed: You are perhaps referring to one company's particular experience with the people to whom it pays life annuities through a pension plan, or whatever it may be. The larger companies would have statistics of that kind, but a good many companies would rely on the statistics developed by the Canadian Institute of Actuaries, who do a continuing mortality investigation.

Senator Bosa: I am thinking of the kind of financial statement published at the end of the year. They say, "In anticipation of a lower mortality rate, the company has—" and you know how the wording goes. That would indicate that each company has some private statistics that it keeps according to its own experience. I do not think we will give them to your opposition if you make them available to us.

Mr. Pretty: This is the total mortality experience of any individual company, and it does not relate only to annuities, it relates to life insurance and the whole parcel. The norm is based on mortality in any given year. A company would normally have either a slightly unfavourable or a slightly favourable experience relative to the norm, because it does not come out exactly on average; but over a period of time I think most companies expect their experience to be in line with the average, because that is how the statistics are developed.

Senator Bird: On page 9 you mention the means test first, and then you suggest that an alternative approach would be to increase the retirement age under the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan. Surely it would really discriminate against those who want to retire earlier. I do not see how you can work that one out. It does not seem as though it is a viable alternative.

Mr. Pretty: Do any of you want to comment on that?

Mr. Speed: I would think that a retirement age of 65 was perhaps chosen because it was assumed that was the age past which very few people would continue to be working. I guess the thought is that if you are really looking at a completely new situation where a substantial number of people may work past age 65, then some other age could be picked with the same rationale.

[Traduction]

M. Black: Il existerait certaines statistiques globales dans ce domaine. J'ignore si l'on y établirait une distinction entre ceux qui continuent de travailler après 65 ans et ceux qui cessent de travailler à l'âge normal de la retraite.

M. Speed: On pourrait, par exemple, établir des statistiques sur ceux qui ont une rente viagère, en considérant le secteur de l'assurance-vie comme un groupe; mais, comme le dit M. Black, pour établir des taux, nous n'avons pas vraiment besoin de distinguer ceux qui continuent de travailler de ceux qui prennent leur retraite.

Le sénateur Bosa: Qu'en est-il de cette référence à l'attitude globale de l'industrie face au taux de mortalité, attitude qu'on retrouve dans tout le secteur; d'après votre attitude face à cette démarche...

M. Speed: Vous faites peut-être allusion aux rapports particuliers qu'une société entretient avec ceux à qui elle verse des rentes viagères, par le biais d'un régime de pension, etc. Les grandes entreprises disposent de statistiques de ce genre, mais une foule de sociétés s'en remettent aux statistiques recueillies par l'Institut canadien des actuaires qui compile constamment des données sur les décès.

Le sénateur Bosa: Je parle de l'état financier publié à la fin de l'année. On y dit «prévoyant un taux de mortalité plus faible, la société a...» et vous connaissez la suite. Cela indiquerait que chaque société dispose de certaines statistiques privées qu'elle tire de ses activités. Je ne crois pas que nous les livrerons à vos concurrents, si vous le mettez à notre disposition.

M. Pretty: Il s'agit des statistiques globales sur les décès que recueille chaque société et elles ne concernent pas seulement les rentes viagères mais également l'assurance-vie et l'ensemble des activités. La norme est fixée selon le taux de mortalité pour une année donnée. En général, une société occupe une position légèrement favorable ou légèrement défavorable, par rapport à la norme, car il lui est impossible de se retrouver exactement dans la moyenne; mais je crois que, sur une certaine période, la plupart des sociétés prévoient qu'elles se situeront dans la moyenne, car c'est ainsi qu'on établit les statistiques.

Le sénateur Bird: A la page 9, vous parlez d'abord de la moyenne et vous sous-entendez par la suite qu'une autre solution consisterait à retarder l'âge de la retraite visé par les régimes de pension du Canada et du Québec. Cela nuirait certainement à ceux qui veulent prendre leur retraite plus tôt. Je ne vois pas comment vous procéderiez. Cette solution ne semble pas applicable.

M. Pretty: Quelqu'un veut-il commenter cette question?

M. Speed: Je crois qu'on a fixé l'âge de la retraite à 65 ans, parce qu'on supposait que, passé cet âge, très peu de gens continueraient de travailler. Je crois que si vous voulez modifier complètement la situation et en arriver à un point où un nombre important de travailleurs voudraient continuer de faire partie de la main-d'œuvre active après 65 ans, vous devez choisir un autre âge pour la retraite en appliquant le même raisonnement.

[Text]

Mr. Pretty: If the vast majority of people worked until age 68 and that became the new mandatory retirement age, then people who were at age 65 would be no different than those who now go at age 62. They would have to live off their private plans or what-have-you until the public plans came into effect. This is all we were getting at. You could pick another age if you wanted to.

Senator Bird: What I am trying to say is that if you have a mandatory retirement age, you are going to run into discriminating against the person who wants to retire earlier or the person who wants to retire later. You have to base it on the ability of the person to work, the desire of the person to work, and his value to a potential employer.

Mr. Pretty: I think our feeling is, as already stated, that the means test, within a certain range—presumably, not beyond a certain age—is the fairest way of dealing with this. But if that is not acceptable, for whatever reason, in any jurisdiction, then there should be other things that are considered.

Senator Bird: The reason why I am pursuing this in depth is that we are concerned with legislation, being a parliamentary body, and this is something on which we have something to say.

There was another point that I did find very interesting. You felt it could all be worked out if you were given time. How long would it take, for instance, if this committee were to recommend that the mandatory age should be abolished, and Parliament agreed? How much time would it take? How much adjustment would be required?

Mr. McKnight: I am sure everyone will want some time to think about that one.

Senator Bird: You brought it up on page one.

Mr. McKnight: It is a very legitimate question. I think that to a very large extent it depends on the type of legislation that is passed. For instance, to raise a very practical problem, under the long-term disability types of plans there is a wealth of statistics to show that the number of people becoming disabled increases the older they become. All of a sudden, if you remove mandatory retirement age altogether, when is somebody disabled and when shall they go on to pension? You can probably solve the problem very easily for everyone by saying that you can still peg disability benefits to age 65. If that sort of legislation were brought in, then it helps. If that sort of legislation is not there, it becomes a real problem for the industry and for employers to determine whether or not somebody is disabled.

The Chairman: I find it a little difficult here. I am just an ordinary man who thinks about these things. When you saw what happened in the United States—it happened abruptly but it happened—I wonder why you did not, in your own business, say, "We had better get busy. This is inevitable." Or why not at least start thinking about it? This was four or five months ago. You would have had some thoughts on the

[Traduction]

M. Pretty: Si la grande majorité de la population travaillait jusqu'à 68 ans et si l'on portait à 68 ans l'âge de la retraite obligatoire, ceux qui auraient 65 ans se retrouveraient dans la même situation que ceux qui prennent actuellement leur retraite à 62 ans. Ils seraient forcés de s'en remettre à leurs régimes privés ou d'attendre qu'ils soient assujettis aux régimes publics. C'est là où nous voulions en venir: si vous le vouliez, vous pourriez choisir un autre âge pour la retraite.

Le sénateur Bird: J'essaie de vous expliquer que, si vous fixez un âge pour la retraite obligatoire, vous causez un préjudice à ceux qui veulent prendre leur retraite plus tôt ou plus tard. Il faut de nouveau tenir compte de la capacité et du désir d'une personne de travailler et de la valeur qu'elle représente pour un employeur éventuel.

M. Pretty: Je crois que, comme nous l'avons déjà dit, l'évaluation des moyens jusqu'à un certain point et, présumément pas au-delà d'un certain âge, constitue la façon la plus juste de traiter cette question. Mais si, pour une raison ou pour une autre, cette solution n'est pas acceptable pour certains pouvoirs publics, alors il faudrait envisager d'autres solutions.

Le sénateur Bird: Si je m'attarde sur ce point, c'est que nous nous soucions de la loi puisque nous formons un organisme parlementaire et que nous avons notre mot à dire dans ce domaine.

Un autre point a retenu mon attention. Nous avons l'impression que toutes les difficultés seraient aplanies, si nous avions assez de temps à notre disposition. Par exemple, combien de temps faudrait-il attendre si le comité recommandait d'abolir la retraite obligatoire et si le Parlement donnait son approbation? Combien de temps nous faudrait-il attendre? A combien de rajustements faudrait-il procéder?

M. McKnight: Je suis sûr que tout le monde voudra y réfléchir pendant un certain temps.

Le sénateur Bird: Vous soulevez la question à la page 1.

M. McKnight: La question est très pertinente. Je crois que, dans une grande mesure, tout dépend de la loi que le Parlement adopte. Par exemple, pour soulever un problème très pratique, une foule de statistiques relatives aux pensions d'invalidité à long terme démontrent que les risques d'être frappé d'incapacité augmentent avec l'âge. Si vous supprimez d'un seul coup la retraite obligatoire, quand pourra-t-on considérer que quelqu'un devient invalide et à partir de quel âge faudrait-il verser une pension aux travailleurs? On peut probablement résoudre le problème très facilement en disant que l'on peut accorder un secours d'incapacité jusqu'à l'âge de 65 ans. Une loi de ce genre serait fort utile. Mais faute d'une telle loi, il devient très difficile pour l'industrie ou pour l'employeur de déterminer si quelqu'un est ou non frappé d'incapacité.

Le président: Je ne vous suis pas très bien. Je ne suis qu'un profane qui réfléchit à tout cela. Lorsqu'on constate ce qui s'est passé aux États-Unis—cela est arrivé brusquement, mais c'est tout de même arrivé—pourquoi ne vous dites-vous pas: «Il vaudrait mieux nous dépêcher. C'est inévitable.» Pourquoi ne pas commencer à y songer? Cela s'est passé il y a quatre ou cinq mois. Vous auriez eu le temps d'y réfléchir. Comment

[Text]

subject. How can you ignore it completely and say, "That is in the United States and it does not happen here."

Mr. Pretty: You are talking about all employers now. You are talking about us as an employer, but talking about all the employers in Canada, don't forget the decisions on all the benefit plans are those of the employers. Just knowing the experience in the United States, it came abruptly and there is a lot of confusion. I feel that if there are significant changes in the legislation—if they are minor, it can be done—they should become effective—and I am just putting a figure—at least a year-and-a-half to two years down the road. In the United States, of course, their legislative process is quite different. The acts were passed, first of all, in the house in the summer of 1977. They did not become law—although everybody could see in which direction they were going—until nine months later. Then they gave until January 1, 1979. There is that kind of period, even when that thing came abruptly.

Our legislative process is different. It could be passed very quickly. I suggest that when it is passed, and if something is changed, it become effective "X" amount of time down the road.

The Chairman: You operate in both the United States and Canada, and it is quite possible—not a man of your stature, but some Canadians and some Americans serve in both countries at some time or another.

Mr. Pretty: Yes.

The Chairman: Under those circumstances there comes a time when he retires. It may be some time away, but whenever it may come there is one law applying in the United States and another law applying in Canada, and he has served with the same employer and spent half his time in one country and the other half in the other. What do you do about it?

Mr. Pretty: If the benefits are different, and they are, and some of our companies operate other than in Canada and the United States—in the United Kingdom and elsewhere—the various pension credits they receive at a given time are for them in that area and then they get further pension credits in another jurisdiction.

The Chairman: And he may have pension credits in two or three jurisdictions.

Mr. Pretty: That is quite possible.

The Chairman: For a man working for your company? This is possible?

Mr. Pretty: Yes, this is possible. Some companies equate all these to a one currency at the end of that period, and others continue to pay amounts in different currencies, if a person has earned pension credit in different currencies.

The Chairman: Currencies I can understand.

[Traduction]

pouvez-vous vous en désintéresser complètement et dire que cela se passe aux États-Unis et non ici.

M. Pretty: Vous parlez de tous les employeurs maintenant. Vous parlez de nous en tant qu'employeur, mais en songeant à tous les employeurs du Canada, n'oubliez pas que les décisions concernant tous les régimes à prestations définies sont prises par les employeurs. Ne connaissant que l'expérience des États-Unis, on peut dire que c'est arrivé brusquement et a suscité beaucoup de confusion. Je crois que si des modifications importantes sont apportées à la mesure législative—s'il s'agit de modifications mineures, c'est réalisable—elles pourraient entrer en vigueur, et je me contente de citer un chiffre, d'ici au moins un an et demi à deux ans. Aux États-Unis, naturellement, le processus législatif est très différent. Les lois ont tout d'abord été votées à la Chambre à l'été de 1977. Elles n'ont toutefois été promulguées—bien que tout le monde pouvait voir dans quel sens elles allaient—que neuf mois plus tard. Elles accordaient alors jusqu'au 1^{er} janvier 1979. Un délai de cet ordre existe même lorsque la décision est prise brusquement.

Notre processus législatif est différent. On pourrait adopter cette mesure très rapidement. Je propose que lorsque la loi sera promulguée, si des modifications y sont apportées, la mesure ne prenne effet qu'au bout d'un délai donné.

Le président: Vous opérez tant aux États-Unis qu'au Canada et il est très possible, mais pas pour un homme de votre envergure, que certains Canadiens et certains Américains travaillent dans les deux pays à un moment ou à un autre.

M. Pretty: C'est juste.

Le président: Dans ces circonstances, il vient un temps où ils prennent leur retraite. Cela peut être dans un avenir assez lointain, mais de toute façon ce moment arrive. Ils sont donc assujettis à une loi s'appliquant aux États-Unis et à une autre s'appliquant au Canada. Si quelqu'un a travaillé pour le même employeur et a passé la moitié de sa vie dans un pays et l'autre moitié dans l'autre, que faites-vous dans ce cas?

M. Pretty: Si les prestations sont différentes, et elles le sont, et certaines de nos sociétés font affaire dans des pays autres que le Canada et les États-Unis,—au Royaume-Uni et ailleurs—les intéressés touchent à un moment donné diverses prestations dans un pays et elle en retirent d'autres dans un autre.

Le président: Une personne peut donc toucher des prestations dans deux ou trois pays.

M. Pretty: C'est très possible.

Le président: Est-ce possible dans le cas de quelqu'un qui travaille pour votre société?

M. Pretty: Oui, c'est possible. Certaines sociétés paient toutes ces prestations en une seule devise à la fin de cette période, tandis que d'autres continuent de les verser dans différentes devises si la personne a accumulé des fonds lui assurant des prestations dans des monnaies différentes.

Le président: Pour les devises, je comprends.

[Text]

Mr. Pretty: Regarding "reasonable time," you ask why we are not thinking about it now because it has happened in the United States, but if the legislation in Canada is significantly different, you can waste a lot of planning or expend a lot of effort in devising changes, which may not be suitable in relation to the legislation that may be adopted in Canada. That is why I do not think you can plan too specifically.

Senator Bird: I think it is a very interesting paper. I do congratulate you on giving "on the one hand and on the other," and this and that. I think it will be a very useful paper to us. When you say you are a concerned neutral, it would seem to me that at this point you should be telling us what you think should be done in the form of legislation, so that it would give us a clue so that we don't act too rapidly, so we do not say things that are going to make it difficult for you. Unless you put some input into our thinking, how are we going to know?

The Chairman: Senator Bird, as I understand the input of what they are saying, after hearing the arguments, is "Don't rush it. Give us time." That is what they are saying here. I do not think there is any question.

Mr. Black: Mr. Chairman, if I may, I would like to draw on two separate examples of timing which might be appropriate in this instance. One situation that some of you may be familiar with was in Ontario when the Ontario Human Rights Commission established a task force to look into the problems in the employee benefit areas involving discrimination by sex, age and marital status. That task force worked, I believe, for about 2-½ years, held fairly close consultations with the insurance industry, and with employers. There were quite a number of meetings to communicate what the changes were and what items might be required. The legislation became effective, I believe, on November 1, 1975, but pension and insurance plans were granted a one-year period in which to comply, and in many cases where there was union involvement, where the pension plan and other items of employment were negotiated with the union, they were given a further year, so there was a two-year period there that extended through November of 1977. That is one example that may be appropriate. There were two-and-a-half years of development.

The Chairman: The Americans, too, have given that same exemption under their plan.

Mr. Black: That was the second example I wanted to refer to. I believe the President signed the legislation early in April of this year to come into effect January 1 next year. Many of the specific questions that were not in the legislation itself, specific questions with regard to employee benefit plans, are just now being discussed. I believe draft regulations have been circulated and hearings are under way now. One suggestion is that at least 1980 be considered.

[Traduction]

M. Pretty: Parlant de «délai raisonnable», vous vous demandez pourquoi nous n'y songeons pas maintenant puisque cela s'est déjà produit aux États-Unis, mais la loi canadienne est très différente et vous pouvez perdre beaucoup de temps à établir des plans et gaspillez vos efforts à concevoir des modifications qui pourraient ne pas convenir à la mesure législative qui serait adoptée au Canada. Voilà la raison pour laquelle je ne crois pas que vous puissiez planifier de façon trop précise.

Le sénateur Bird: Il s'agit à mon avis d'un document très intéressant. Je vous félicite de nous avoir fait connaître le pour et le contre et ceci et cela. J'ai l'impression que ce document nous sera très utile. Lorsque vous dites que vous êtes un «non partisan concerné», il me semble que vous devriez maintenant nous dire ce qui devrait être fait, à votre avis, sur le plan législatif. Vous nous donneriez ainsi une indication qui nous permettrait de ne pas agir trop rapidement et de ne pas dire des choses qui nous compliqueraient l'existence. A moins que vous ne nous fassiez des suggestions, comment pouvons-nous savoir ce qu'il faut faire?

Le président: Sénateur Bird, d'après ce que je comprends, et après avoir entendu les arguments, on nous demande de ne pas précipiter les choses. C'est ce qu'on nous dit ici. Je ne pense pas que cela fasse de doute.

M. Black: Monsieur le président, j'aimerais, si on me le permet, donner deux exemples de délais qui pourraient convenir. Certains d'entre vous sont peut-être au courant du cas qui s'est présenté en Ontario lorsque l'*Ontario Human Rights Commission* a institué un groupe de travail chargé d'étudier les problèmes se présentant dans certains secteurs en matière d'avantages sociaux pour cause de discrimination en raison du sexe, de l'âge et de la situation de famille. Ce groupe a travaillé si j'ai bonne mémoire environ deux ans et demi, en consultation assez étroite avec l'industrie de l'assurance ainsi que les employeurs. De nombreuses réunions ont eu lieu dans le but de faire savoir quels changements devraient être apportés et quels points pourraient être nécessaires. La loi est entrée en vigueur, si je ne m'abuse, le 1^{er} novembre 1975, mais les régimes de pension et d'assurance se sont vus accorder un délai d'un an pour apporter les modifications nécessaires; dans bien des cas, lorsqu'un syndicat était en cause, que les régimes de pensions et les autres questions touchant l'emploi faisaient l'objet de négociations, avec le syndicat, on accordait une année supplémentaire. C'est ainsi qu'on s'est retrouvé avec un délai de deux ans qui s'est prolongé jusqu'en novembre 1977. Voilà un exemple qui peut être intéressant. Il avait fallu deux ans et demi de mise au point.

Le président: Les Américains, eux aussi, avaient accordé cette même exemption pour faire appliquer leur régime.

M. Black: C'est le deuxième exemple dont je voulais vous parler. Je crois que le président a signé la loi au début d'avril de cette année et que cette dernière entrera en vigueur le 1^{er} janvier de l'année prochaine. On commence maintenant à examiner plusieurs questions particulières qui ne figurent pas dans la loi proprement dite et qui concernent les régimes de prestations des employés; il me semble qu'on nous a communiqué des projets de réglementation et que des auditions ont lieu actuellement. On a proposé de retenir la date de 1980.

[Text]

Senator Bird: That is exactly what I wanted to know.

Senator Inman: They stop paying for Canada Pension at 70, do they not? You can collect it at 65. Is that right?

The Chairman: Yes.

Senator Inman: But you can go on paying until 70.

The Chairman: Yes.

Senator Bosa: It seems we have learned, among other things, a very good political expression—"concerned neutral."

Senator Bell: I would be interested if you would dilate a little on the portable pension problem that you raise in your brief. You just refer to it, but could you enlarge on that a little?

Mr. Pretty: Perhaps I could ask our actuary if he would comment on that.

Mr. Speed: A portable pension problem is something that our association is studying right now. It is one of the most difficult questions we have to deal with in connection with private pension plans. We are studying it and developing an approach that would allow an individual to carry credit for service with one employer to another employer. Generally, this will involve a transfer of funds, and the transfer of funds is based on the value of the benefits provided and so on. If there develops some uncertainty about the nature of the benefits provided, it is simply a factor that will have to be worked into the whole consideration of how we can effect better portability among private pension plans. It is simply another problem that we do not have the answers to. We can simply see that there is a problem.

Senator Bell: Would it be fair to say that you have X, Y and Z in the hopper now that you are working on, and if mandatory retirement were removed as a factor that would be another thing you would have to put into your equation?

Mr. Speed: Exactly.

Senator Bell: My other question is not related, but I should like to ask this since we have the actuarial advisers here. Are there studies to show that people live longer and are healthier since we have had mandatory retirement at 65, or studies that show conclusively the other extreme, in your experience? We have had it long enough now perhaps for some definitive conclusions to be drawn. In your experience, has this been done?

Mr. Speed: I am not aware of any studies myself.

Mr. Black: I would comment on that. I am not aware of any studies that prove conclusively either way. I think it is very difficult to separate this out as one factor, because we have had many different trends at work. There has been improved health care, particularly at the older ages; we have had, I think, improved finances through developments in public and private pension plans. There are just many factors at work here. I am not sure that it could be separated to show what

[Traduction]

Le sénateur Bird: C'est exactement ce que je voulais savoir.

Le sénateur Inman: On cesse de cotiser au régime des pensions du Canada à l'âge de 70 ans, n'est-ce pas? On peut en bénéficier à 65 ans. Est-ce bien cela?

Le président: Oui.

Le sénateur Inman: Mais on peut continuer à cotiser jusqu'à 70 ans.

Le président: Oui.

Le sénateur Bosa: La politique nous a appris, entre autres choses, une excellente expression: «le non partisan concerné».

Le sénateur Bell: J'aimerais que vous approfondissiez la question des pensions transférables, que vous évoquez dans votre mémoire. Vous venez d'en parler, mais pourriez-vous vous étendre davantage là-dessus?

M. Pretty: Je préfère demander à notre actuaire d'intervenir sur ce sujet.

M. Speed: Notre association est en train d'étudier le problème des pensions transférables. C'est une des questions les plus épineuses que nous ayons à traiter à propos des régimes privés de pension. Nous étudions cette question et nous mettons au point une méthode qui permettrait à l'employé de transférer le crédit accumulé d'un employeur à un autre. Généralement, cela impliquera un transfert de fonds en fonction de la valeur des prestations versées, et ainsi de suite. Si une incertitude apparaît quant à la nature de celles-ci, il faudra intégrer ce facteur à l'ensemble des moyens utilisables pour assurer une meilleure transférabilité entre les régimes privés de pension. Nous n'avons pas de réponses à apporter à cette question. Nous pouvons simplement la constater.

Le sénateur Bell: Est-il juste de dire que vous avez actuellement trois inconnues dans votre équation, et que si l'on supprimait l'âge obligatoire de la retraite, il vous faudrait y ajouter un quatrième élément?

M. Speed: Exactement.

Le sénateur Bell: Mon autre question est sans rapport avec ce qui précède, mais j'aimerais la poser, étant donné que nous avons avec nous des conseillers actuaires. A votre connaissance, a-t-on réalisé des études qui montrent que les gens vivent plus longtemps et en meilleure santé depuis qu'on a institué l'âge obligatoire de la retraite à 65 ans, ou y a-t-il des études qui parviennent aux conclusions contraires? Ces dispositions sont en vigueur depuis assez longtemps pour qu'on soit parvenu à des conclusions définitives. Selon vous, a-t-on fait des études de ce genre?

M. Speed: Je n'en ai pas eu connaissance.

M. Black: J'aimerais intervenir là-dessus. Je n'ai eu connaissance d'aucune étude qui parviendrait à l'une ou l'autre de ces conclusions. Je pense qu'il est très difficile d'isoler ce facteur, car nous avons ici plusieurs tendances en présence. La médecine a fait des progrès, notamment pour le troisième âge; on a également enregistré des améliorations des moyens financiers grâce à la mise en place de régimes de pensions publics et privés. Il y a plusieurs facteurs en présence. Je ne pense pas

[Text]

effect mandatory retirement has had. In some cases it works one way, in others it works the other.

Senator Bell: You could not just notice a great bulge now so that you say that from now on more will be paid for retirement insurance policies because you know people will live longer and be healthier?

Mr. Black: If I may, I would add one further comment. I think there is a great deal here in retirement planning and in adjusting to retirement, whether it is a second career, a continuation in the same career, or whether it is what we normally think of as retirement. There is a great deal in adjustment there which is completely outside our competence.

Senator Inman: I have read that the medical associations consider that people who continue working, if they can, have the best lives; they live longer and have a healthier life.

The Chairman: For one moment let us just let our hair down. Forget who you are, I will forget who I am, and they will too. In 1890, when the average life was about 43 years, the retirement age was fixed at 65. At first it was 70, then it was reduced to 65, for whatever purpose they had at that time. I do not know whether you can answer why they did that. I have not been able to discover. We continued carrying that for all these years, until the average life expectancy has risen to 70, 72, 73 and 74; almost double what it was when it started, yet the retirement age is still 65. How do they justify retaining 65 as the retirement age in this day and age? Amongst ourselves, how do they justify it?

Mr. Pretty: I do not want to quibble over points, but one of the significant items for the decrease in the mortality rate is the change in infant mortality, so in effect a person living to the age of 25 or 30 does not have the same dramatic improvement. There still is improvement.

The Chairman: It has been more than improvement, it is a substantial improvement. Forgetting our positions, just as plain citizens, how does one justify that to oneself or to the man on the street?

Mr. Pretty: It is because it has become completely ingrained in our system and everything we do.

Senator Bird: It is the unions too. The industrial worker, of course, did not really enjoy industrial work, so there was the sort of feeling to get out of there, get a pension and go fishing.

The Chairman: When you talk of pensions for industrial workers you do not have to go too far back to a time when they did not have them.

Senator Bird: They demanded them because they needed them.

The Chairman: Yes, but that is recent times. By that time everybody had carried it. The Americans had carried it into

[Traduction]

qu'on puisse les dissocier pour prouver l'effet qu'à eu l'âge obligatoire de la retraite. Dans certains cas, on a obtenu tels résultats, dans d'autres cas, c'est le contraire.

Le sénateur Bell: Ne remarquez-vous pas un grand avantage du fait qu'à partir de maintenant, les gens vont payer davantage pour leur police d'assurance de retraite car ils vont vivre plus longtemps et en meilleure santé?

M. Black: Si vous me permettez, j'aimerais ajouter une remarque. Il me semble qu'il peut y avoir de grandes différences dans la planification de la retraite et dans sa préparation selon qu'il va s'agir d'une seconde carrière, de la poursuite d'une carrière ou de ce que l'on conçoit généralement comme étant la retraite. Voilà des ajustements qui échappent totalement à notre compétence.

Le sénateur Inman: J'ai lu que selon certaines associations de médecins, les gens qui continuent à travailler lorsqu'ils le peuvent ont le sort le plus enviable; ils vivent plus longtemps et mènent une vie plus saine.

Le président: Oubliez pour un moment qui vous êtes, j'oublierai moi-même qui je suis et tout le monde en fera autant. En 1890, alors que la moyenne de vie était d'environ 43 ans, l'âge de la retraite avait été fixé à 65 ans. Tout d'abord, il avait été à 70 ans, puis il avait été ramené à 65 ans pour on ne sait quelles considérations retenues à l'époque. Je ne sais pas si quelqu'un pourrait dire pourquoi on a fait cela. Je n'ai pas réussi à le savoir. Le principe s'est maintenu depuis ce temps, alors que l'espérance de vie a atteint 70, 72, 73, puis 74 ans; c'est presque le double du chiffre dont nous sommes partis, et pourtant, l'âge de la retraite est toujours de 65 ans. Comment peut-on justifier qu'il en soit toujours ainsi actuellement? Entre nous, comment peut-on le justifier?

M. Pretty: Je ne veux pas chicaner sur la question, mais l'un des principaux facteurs de la diminution du taux de mortalité est l'abaissement de la mortalité infantile, si bien qu'en réalité, une personne qui vit jusqu'à l'âge de 25 ou 30 ans ne bénéficie pas d'une amélioration aussi radicale. Mais malgré tout, elle existe.

Le président: Il y a eu plus qu'une simple amélioration. Il y a eu une grosse amélioration. Si nous oublions nos fonctions de sénateur et que nous raisonnons en simples citoyens, comment peut-on justifier cela pour soi-même ou pour l'homme de la rue?

M. Pretty: C'est parce que ce principe est totalement intégré au système et à tout ce que nous faisons.

Le sénateur Bird: Les syndicats y ont été pour quelque chose. L'ouvrier dans l'industrie, naturellement, n'aimait pas beaucoup le travail qu'il faisait, si bien qu'il avait envie d'en sortir, d'obtenir une pension et d'aller à la pêche.

Le président: Si l'on parle de la retraite pour les ouvriers, on n'a pas besoin de remonter bien loin pour prouver le temps où ils n'y avaient pas droit.

Le sénateur Bird: Ils l'ont exigée car ils en avaient besoin.

Le président: Oui, mais ils ne l'ont obtenue que récemment. A cette époque, tout le monde en avait adopté le principe. Les

[Text]

their social security system. They had to change. Other people had to carry it and changed. We just went along because poppa did it this way. No one seemed to question it. What we in this committee are now doing is questioning the age of 65 as the retirement age. Why has not somebody questioned it before? It was there. You could ask, "Why didn't you?" It didn't seem to appeal to me. There were people who were involved in it. For instance, the head of the American social security at the time the retirement age was made 65 said, "We wanted to put 70 in there, but we couldn't sell it to Congress unless we told them it would help improve unemployment. That is the reason we did it, although we said it was the wrong figure to put in." That is something, at least, that I got out of it.

Senator Bosa: It was in 1965 that the government of Mr. Pearson brought the retirement age down from 70 to 65, which became effective in 1970. It did not happen such a long time ago.

The Chairman: That was for the old age security. I am not talking about that. The old age security was brought down for economic reasons.

Senator Bosa: It seems to me that the whole philosophy is geared to age 65.

Senator Inman: But you didn't have to retire then.

The Chairman: It served its purpose in the 1890s; it perhaps served its purpose in the early part of this century. We are now at a point where it seems that some new thinking requires to be done on the subject.

Senator Bosa: It depends in what area. It was pointed out in the Canadian Life Insurance Association brief that people who reach age 65 are not an homogeneous group. Somebody in construction might be ready to retire at 55 because he might not be able to continue that type of work, whereas a senator can continue to age 77 or 78.

The Chairman: But as far as we are concerned they can retire at age 30. That is not our point. We are concerned with those who are compelled to retire, and as a matter of fact our next witness will tell you all about retiring at an earlier age.

Senator Bosa: Do these gentlemen have any programs to prepare their own employees for retirement?

Mr. Pretty: This would vary from company to company. In our own company we do have a program that starts five years prior to the normal retirement age. Contact is made with the individual who is due to retire and certain steps are taken. Then, I think it is within the last year and a half prior to retirement, there are further interviews. And we do have a

[Traduction]

Américains l'avaient adoptée dans leur système de sécurité sociale. Il fallait un changement. D'autres l'ont adoptée et ont effectué le changement. Nous avons suivi parce que nos pères en avaient fait autant. Personne ne s'est posé de question. Nous ici, dans ce comité, nous remettons maintenant en cause le principe de la retraite à 65 ans. Pourquoi personne n'a-t-il remis cet âge en question auparavant? On aurait pu. Vous pourriez me demander: «Pourquoi ne l'avez-vous pas fait?» Je répondrais que cela ne me disait rien. Il y avait déjà des gens qui s'y intéressaient. Par exemple, le directeur de la Sécurité sociale américaine, quand l'âge de la retraite a été porté à 65 ans, a déclaré: «Nous voulions le porter à 70 ans, mais nous ne pouvions convaincre le Congrès sans lui assurer que cette mesure contribuerait à faire régresser le chômage. C'est pourquoi nous l'avons fait, bien que nous ayons avoué que ce n'était pas le chiffre à choisir.» Du moins, c'est quelque chose que j'en ai retenu.

Le sénateur Bosa: C'est en 1965 que le gouvernement de M. Pearson a ramené l'âge de la retraite de 70 à 65 ans, mesure qui est entrée en vigueur en 1970. Il n'y a donc pas si longtemps.

Le président: Il s'agissait de la sécurité de la vieillesse, et ce n'est pas ce dont je parle. La sécurité de la vieillesse a été instaurée pour des raisons économiques.

Le sénateur Bosa: Il me semble que tout se ramène à l'âge de 65 ans.

Le sénateur Inman: Mais à cette époque on n'était pas tenu de prendre sa retraite à cet âge.

Le président: La retraite à cet âge était justifiable dans les années 1890; elle servait peut-être à quelque chose au début du siècle. Toutefois il semble qu'il faille maintenant un peu repenser la question.

Le sénateur Bosa: Tout dépend du domaine de travail. On a souligné dans le mémoire de l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie que ceux qui atteignent l'âge de 65 ans ne constituent pas un groupe homogène. Les ouvriers de la construction peuvent être prêts à prendre leur retraite à 55 ans parce qu'ils ne sont plus en mesure d'exécuter ce genre de travail, alors qu'un sénateur peut très bien exercer ses fonctions jusqu'à 77 ou 78 ans.

Le président: Mais en ce qui nous concerne, on peut prendre sa retraite à 30 ans. Ce ne sont pas ces cas qui nous intéressent. Nous pensons plutôt à ceux qui sont obligés de prendre leur retraite et notre prochain témoin va nous parler de ce qu'est réellement la retraite anticipée.

Le sénateur Bosa: Est-ce que ces messieurs ont prévu des programmes pour préparer leurs propres employés à la retraite.

M. Pretty: La situation varie d'une compagnie à l'autre. Chez nous, il existe un programme qui commence cinq ans avant l'âge normal de la retraite. On entre en contact avec celui qui doit prendre sa retraite et certaines mesures sont prises. Puis, pendant l'année et demie qui précède le moment de la retraite, on procède à d'autres entrevues. Nous offrons un

[Text]

program of counselling through our personnel department. I am sure there is a similar practice in many companies.

Senator Bosa: Could we get that information from all these companies?

The Chairman: I think the best information in that area will come from our next witness. He is here now. They, in the chairman's views—which may not be very important—have done the best work done in Canada and for a particular reason. Then if we want to come back we can ask these companies to find out what they have done too.

Mr. Pretty: We will be happy to provide any information that you want at any time.

Senator Deschatelets: Can we conclude that—and I would like you to repeat this if possible—your brief represents the feeling of all or most of the Canadian insurance companies?

Mr. Pretty: That is correct. The association set up a committee of which both Mr. McKnight and Mr. Black were members, a committee of 12, all representing different companies. This committee prepared the brief and the brief was then sent to all the member companies.

Senator Deschatelets: Your brief is the result of a consensus of these companies which came to the conclusion that whatever legislative amendments that might follow, that given enough time, you can adjust?

Mr. Pretty: That is correct, senator.

Senator Deschatelets: So that if we should ever decide that there would be no more mandatory retirement, you could adjust to any of these changes?

Mr. Pretty: We can adjust to whatever legislation is developed, provided we are given reasonable time.

The Chairman: That is a very reasonable position.

Senator Bird: And very encouraging. I thought there would be cries and howls.

Mr. McKnight: I think there is one serious problem. We have touched on this before. That is the question of trying to distinguish or integrate, if you will, disabilities with pensions. I think a free retirement age without giving consideration to that problem could in itself create considerable problems.

The Chairman: Did the Americans give it some special consideration?

Mr. Speed: I think the matter is still under discussion at the moment. There has been a brief from the American Council of Life Insurance to the Department of Labour in the United States dealing with how to handle employee benefit plans.

The Chairman: We have had a contact with the committee, but not in recent months. It would be very interesting, because we will be watching what they do on these extraordinary problems which may arise. I do not know what contacts you

[Traduction]

programme de consultation par l'intermédiaire de notre bureau du personnel. Je suis certain que de nombreuses autres compagnies font de même.

Le sénateur Bosa: Pourrions-nous obtenir des renseignements de ces compagnies?

Le président: Je pense que notre témoin, ici présent, est le mieux placé pour nous les donner. De l'avis du président, qui n'est peut-être pas extrêmement important, les compagnies en question ont réalisé dans ce domaine le meilleur travail au Canada, et ce pour une certaine raison. Maintenant, si nous le voulons, nous pouvons leur demander ce qu'elles ont fait aussi.

M. Pretty: Nous nous ferons toujours un plaisir de vous fournir tout renseignement voulu.

Le sénateur Deschatelets: Pouvons-nous conclure—et j'aimerais que vous le répétiez si c'est possible—que votre mémoire traduit le sentiment de la totalité, ou presque, des compagnies d'assurance canadiennes?

M. Pretty: C'est juste. L'Association a constitué un comité, dont font partie MM. McKnight et Black. Il est composé de douze membres qui représentent différentes compagnies. Il a rédigé le mémoire qui a été ensuite envoyé à toutes les compagnies membres.

Le sénateur Deschatelets: Votre mémoire résulte donc d'un consensus de ces compagnies qui en sont venues à la conclusion que, quelles que soient les modifications susceptibles d'être apportées au texte de loi, si le temps leur en était donné, elles pourraient effectuer les ajustements nécessaires?

M. Pretty: C'est exact, monsieur le sénateur.

Le sénateur Deschatelets: Si bien que si nous devons un jour décider qu'il n'y aura plus de retraite obligatoire, vous pourriez faire face à ces changements?

M. Pretty: Nous pouvons nous accommoder de n'importe quel texte législatif qui aurait été adopté, pourvu qu'on nous en donne le temps.

Le président: C'est une attitude très raisonnable.

Le sénateur Bird: Et très encourageante. Je craignais les pleurs et les grincements de dents.

M. McKnight: Je pense néanmoins qu'il subsiste un grave problème, que nous avons d'ailleurs déjà abordé. Je parle de la question d'essayer de distinguer ou plutôt d'intégrer les cas d'invalidité aux pensions comme telles. Si l'on ne tient pas compte de ce problème, l'âge de la retraite fixé librement peut engendrer, je crois de graves problèmes.

Le président: Est-ce que les États-Unis se sont particulièrement intéressés à cette question?

M. Speed: Je pense que la question est encore à l'étude en ce moment. Un mémoire de l'*American Council of Life Insurance*, qui portait sur la façon de gérer les régimes de retraite des employés, a été déposé au ministère du Travail des États-Unis.

Le président: Nous avons déjà communiqué avec le comité, mais pas ces derniers mois. L'expérience américaine serait très intéressante puisque nous pourrions voir ce qu'ont fait les États-Unis pour régler les problèmes extraordinaires qui peu-

[Text]

have, but if you have any contacts and if you see something there that is unusual, then do not hesitate to bring it to our attention.

Senator Bosa: How do they handle the waiver of premium question?

The Chairman: They are not in to it yet, senator.

Senator Bosa: But the industry terminates that at age 60. How do you see that compulsory retirement will affect that, whether it is by group life or by some other type of coverage?

Mr. McKnight: What we have seen there is that there has been a tremendous swing on group life plans that have a waiver premium that terminates at age 65. There are some plans where the waiver premium goes through for the life of the individual.

Senator Buckwold: I am sorry, Mr. Chairman, I was not here for the presentation, but I have read the brief. There is one subject that concerns me and which is perhaps indirectly related to our retirement age policies. I would like to get some reaction as to what your industry is doing and what is happening in this field. I am referring to the position that so many women find themselves in when their husbands die and their pensions die with them or very shortly afterwards. This has some spin-off on our consideration. I think you know what I am talking about. I am speaking of the couple which feels reasonably comfortable and then the husband dies and the widow is left with no income from her husband's pension. Is this being corrected to any extent? I know there is usually a short period of time in which the pension goes on, but is there any move on the part of the industry to help correct this serious deficiency?

Mr. Pretty: If I may comment on this first, and then I shall ask my colleagues if they would like to comment. Again I would like to repeat that our industry cannot impose the benefits that various employers are prepared to adopt. So far as our own company and our own employees are concerned, we have spouse benefits in the plan.

Senator Buckwold: On a voluntary basis?

Mr. Pretty: No, that is part of our plan. I am speaking now of our own personal plan. Now when we are insuring the benefits of other employees, and they do not want to have such benefits, then we cannot force them to adopt them. We are simply providing the insurance which is determined by the employer and the trade union or whatever it may be. Although we may suggest and encourage these things, we do not have the final say.

Senator Bird: But would legislation not make it mandatory for the provision of a spouse benefit?

Senator Buckwold: You are talking now about joint survivorship?

Senator Bird: Yes.

Senator Buckwold: It lowers the pension.

[Traduction]

vent se poser. J'ignore quels contacts vous avez, mais si vous constatez un cas sortant de l'ordinaire, n'hésitez pas à nous le signaler.

Le sénateur Bosa: Comment abordent-ils la question de l'exonération de primes?

Le président: Ils n'en sont pas encore là, monsieur le sénateur.

Le sénateur Bosa: Mais le marché du travail y met un terme à l'âge de 60 ans. Comment concevez-vous alors les répercussions de la retraite obligatoire, qu'il s'agisse d'une couverture du type assurance de groupe ou autre?

M. McKnight: Ce que nous avons constaté, c'est qu'il y a eu un net penchant pour les régimes d'assurance-vie collectifs qui comportent une clause d'exonération de primes prenant fin à 65 ans. En effet il existe des régimes où cette clause d'exonération reste en vigueur toute la vie de l'assuré.

Le sénateur Buckwold: Je suis désolé, monsieur le président, je n'étais pas là pour l'exposé, mais j'ai lu le mémoire. Il y a une question qui me préoccupe et qui est peut-être indirectement reliée à nos politiques relatives à l'âge de la retraite. Je voudrais savoir ce que font les assureurs et ce qui va se produire dans ce domaine. Je parle notamment de la situation dans laquelle se trouvent nombre de femmes, lorsque leur mari décède et que leur pension cesse immédiatement ou peu de temps après. Cela a des répercussions sur ce qui nous intéresse en ce moment. J'imagine que vous voyez ce dont je veux parler. Prenons par exemple un couple relativement à l'aise; le mari décède, la femme reste seule sans revenu de pension. Cette situation est-elle palliée d'une manière ou d'une autre? Je sais qu'habituellement la pension se poursuit pendant quelques temps, mais les assureurs font-ils quelque chose pour aider à combler cette lacune?

M. Pretty: Si je peux d'abord faire mes commentaires, je passerai ensuite la parole à mes collègues. Je désire une fois de plus répéter que les assureurs ne peuvent imposer les prestations que différents employeurs sont disposés à adopter. Pour ce qui est de notre compagnie et de nos employés, nous avons prévu dans notre régime des prestations pour le conjoint survivant.

Le sénateur Buckwold: S'agit-il de clauses facultatives?

M. Pretty: Non, cela fait partie de notre régime, du régime de notre personnel. Lorsque nous assurons les prestations d'autres employés et qu'ils n'en veulent pas, nous ne pouvons pas les forcer. Nous ne faisons qu'offrir une assurance qui est déterminée par l'employeur, par le syndicat ou par quelqu'un d'autre. Bien que nous puissions inviter nos clients à accepter ce genre de disposition, nous n'avons pas le dernier mot.

Le sénateur Bird: Mais la loi ne rend-elle pas obligatoire la fourniture de prestations au conjoint?

Le sénateur Buckwold: Vous parlez maintenant de la pension en copropriété et passant au survivant.

Le sénateur Bird: Oui.

Le sénateur Buckwold: Cela baisse le montant de la pension.

[Text]

Senator Bird: But it means that in the end the woman does not starve.

Senator Buckwold: Some of them have that privilege now, if they are prepared to take advantage of it. Is there a significant number who take advantage of joint survivorship?

Mr. Speed: I think one of the problems is, senator, if you take advantage of it, it means reduced immediate pensions, and this is one of the reasons why quite a few people perhaps would not choose it. In the United States, the situation right now is that under every pension plan the retiring pensioner has to be given the option and told the amount of a joint survivorship pension.

Senator Buckwold: Are there any statistics as to what percentage does take it?

Mr. Speed: I have not seen any statistics prepared on this so far.

Senator Bird: But it could be made mandatory?

Senator Buckwold: Anything could be made mandatory. But women normally live longer than men. They normally marry at a much younger age than their husbands and so their husbands die before them.

Mr. Pretty: But various plans do provide different types of benefits in this area, and again I do not particularly want to refer to our own company, but we have a pension plan which is there for the member, and there is a spouse benefit attached to it. That does not affect in any way the amount of the pension. This is just an additional benefit. Now I am only talking about our own company. All I am saying is that that type of plan, indeed a vast variety of plans, is available.

Senator Buckwold: But my question is this; are they being used and are they being received with some degree of enthusiasm by the recipients?

Mr. Pretty: All these things become part of a total compensation package of an employer when bargaining with a union or whatever it may be. It may be that the dollars go into a dental plan rather than into any other kind of plan. In other words, it is hard to pinpoint one specific item of a total pension plan.

Senator Buckwold: At the moment, really, not too many people take advantage of a combined survival pension.

Mr. Pretty: Not if it involves reduced pension.

Senator Buckwold: And in normal cases it would.

Senator Beaubien: It would, because they cost much more.

Senator Buckwold: Yes. You have to live seven years longer now, do you not, my actuarial friend?

[Traduction]

Le sénateur Bird: Mais au bout du compte, cela permet à la femme de ne pas mourir de faim.

Le sénateur Buckwold: Certaines d'entre elles peuvent y avoir recours si elles sont prêtes à en profiter. Y a-t-il un nombre important de couples qui profitent de ce régime en co-propriété?

M. Speed: L'un des problèmes sénateur, si vous profitez de ce système c'est que les versements immédiats sont diminués. C'est probablement l'une des raisons pour laquelle un grand nombre de personnes ne choisissent pas ce régime. Aux États-Unis, on doit, dans le cadre de tout régime de pension, donner à la personne qui prend sa retraite le choix entre les différents régimes possibles et lui indiquer le montant d'une pension en copropriété.

Le sénateur Buckwold: Existe-t-il des données statistiques sur le nombre de couples qui choisissent ce régime?

M. Speed: Non, je n'en ai pas vu, jusqu'à maintenant.

Le sénateur Bird: Ce régime pourrait-il être rendu obligatoire?

Le sénateur Buckwold: Vous pouvez rendre n'importe quoi obligatoire. Les femmes vivent habituellement plus longtemps que les hommes. Elles se marient habituellement beaucoup plus jeunes que leurs maris et ceux-ci meurent avant elles.

M. Pretty: Plusieurs régimes de pension offrent différents types de prestations dans ce domaine et ce n'est pas que je désire absolument parler de notre compagnie, mais nous offrons un régime de pension pour nos membres, et il comporte des prestations spéciales pour le conjoint. Cela n'influe en rien sur le montant de la pension. Il s'agit simplement d'un avantage supplémentaire, mais là encore je ne parle que de notre propre compagnie. Tout ce que je veux dire, c'est que ce genre de régime existe et qu'il y en a une multitude d'autres.

Le sénateur Buckwold: Ces régimes sont-ils accueillis avec un certain enthousiasme?

M. Pretty: Tout ces éléments font partie des avantages et de la rémunération qu'offre l'employeur, lors des négociations avec le syndicat ou autre organisme. Il se peut que le montant passe dans un régime de soins dentaires plutôt que dans un autre type de régime. En d'autres termes, il est difficile de mettre le doigt sur un élément en particulier dans l'ensemble du régime de pension.

Le sénateur Buckwold: A l'heure actuelle, en fait, il n'y a pas beaucoup de gens qui utilisent le régime de pension en co-propriété.

M. Pretty: Non surtout, si cela implique une diminution des versements de pension.

Le sénateur Buckwold: Ce qui est normal.

Le sénateur Beaubien: En effet, parce que ces régimes coûtent beaucoup plus cher.

Le sénateur Buckwold: Il faut vivre sept ans de plus, n'est-ce pas?

[Text]

Mr. Black: Senator, I might comment that this is an area where there are conflicting attitudes. One of the items we face in discussions with some of the human rights commissions is that there should not be any additional benefits related to marital status, so that this is sort of contrary to saying that survivor benefits to the spouse should be provided, or at least—

Senator Bird: Say that again, please.

Mr. Black: Some the human rights commissions are saying that there should be absolutely no discrimination by marital status, so that if it came to the idea of having an additional benefit that provided a continuing income to a spouse, though this has not happened yet, I have heard some arguments that that would be discriminatory.

The Chairman: Are they not saying that it should not happen to marital as against non-marital situations?

Mr. Black: If we are talking strictly about spouse benefits, yes.

The Chairman: Yes. That is what they are saying.

Senator Bosa: Mr. Chairman, some women contend that there is discrimination against them because of the fact that their longevity is longer than that of men, and therefore they have to pay either higher premiums or take lower benefits. They say that white males have a longer life span than black males, yet there is no discrimination between the two. They say that only 32 per cent of the woman aged 65 or over have a longer life expectancy. They are therefore asking how we can eliminate this discrimination. I wonder if the witnesses have any comments on this?

The Chairman: This world is full of discrimination.

Mr. Pretty: Mr. Chairman, this is a long way from mandatory retirement. It is another whole topic and a very broad one.

The Chairman: Yes. We will deal with that at some other time.

Mr. Pretty, on behalf of the committee I want to thank you and the gentlemen you brought with you. We appreciate the effort you have put into the brief. Please tell your organization that it was well worth it. It may be that we will need further information, in which case we will get in touch with you.

Mr. Pretty: Thank you very much, Mr. Chairman. We have been very happy to be here.

The Chairman: Honourable senators, we now have before us Lieutenant General Smith. Lieutenant General Smith is the Assistant Deputy Minister in charge of Personnel in the Department of National Defence, and with him is Dr. John Mayhood, Director General of Planning and Research. Go ahead, General Smith.

[Traduction]

M. Black: Monsieur le sénateur, je voudrais ajouter que c'est un domaine où les attitudes sont très diverses. Une des questions auxquelles nous nous heurtons—dans les discussions que nous avons avec certaines des commissions des droits de l'homme—c'est qu'il ne devrait pas y avoir de prestations supplémentaires reliées à l'état civil. Ce n'est pas du tout la même chose que de réclamer des prestations pour le conjoint survivant ou du moins...

Le sénateur Bird: Est-ce que vous pourriez répéter s'il vous plaît?

M. Black: Certaines des commissions des droits de l'homme prétendent que l'on ne devrait pas faire de distinctions fondées sur l'état civil. Ainsi, si l'on songeait à verser une prestation supplémentaire fournissant un revenu permanent à un conjoint bien que cela ne se soit pas encore produit, cela serait de la discrimination, selon certains.

Le président: La Loi ne veut-elle pas dire que cela ne devrait pas se produire au sujet d'un couple marié par opposition à un couple qui ne l'est pas?

M. Black: Si l'on parle uniquement des primes versées au conjoint, oui.

Le président: Oui, c'est ce que l'on veut dire.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, certaines femmes prétendent qu'il y a de la discrimination contre elles, parce qu'elles vivent plus longtemps que les hommes et que par conséquent elles payent des primes plus élevées ou reçoivent des prestations moindres. Elles disent également que les hommes de race blanche ont une longévité supérieure à ceux de race noire, pourtant on ne fait pas de distinction entre les deux. Elle disent que seulement 32 p. 100 des femmes âgées de 65 ans ou plus ont une longévité supérieure. Elles nous demandent maintenant comment nous pourrions éliminer cette discrimination. Je me demande si les témoins ont des remarques à faire là-dessus?

Le président: Le monde est rempli de discrimination injuste.

M. Pretty: Monsieur le président, c'est bien loin de l'âge de la retraite obligatoire. C'est une autre question et qui est très étendue.

Le président: Oui. Nous l'aborderons une autre fois.

Monsieur Pretty, au nom du comité, j'aimerais vous remercier ainsi que vos collègues. Nous apprécions les efforts que vous avez déployés dans ce mémoire. Veuillez dire à votre association que ces efforts n'ont pas été vains. Si nous avons besoin de renseignements supplémentaires, nous communiquerons avec vous.

M. Pretty: Je vous remercie beaucoup monsieur le président. Nous avons été très heureux de comparaître devant votre comité.

Le président: Honorables sénateurs, le Lieutenant-général Smith, sous-ministre adjoint chargé du personnel au ministère de la défense nationale; il est accompagné de M. John Mayhood, à la recherche et au développement. Monsieur Smith, vous avez la parole, Lieutenant-général Smith.

[Text]

Lieutenant-General James C. Smith, Assistant Deputy Minister for personnel, Department of National Defence: Senator Croll, members of the Special Senate Committee. I am Lieutenant-General James C. Smith, Assistant Deputy Minister for Personnel in the Department of National Defence. My brief to you this afternoon will occupy approximately 15 minutes.

The principal point I wish to make in this brief is that there are real and important differences between military personnel and civilians in the terms and conditions of their employment. The nation employs military personnel to develop and maintain a national capability to exert controlled and co-ordinated physical force in any of a wide variety of scenarios. These scenarios range from fighting forest fires, through aid to the civil power in situations of internal conflict, to the ultimate violence of war in defence of our sovereignty and security. I do not need to tell you that this capability demands the energy, strength, and endurance of young people. A military force must have the means to release those who are no longer able to contribute at the extreme limits of human physical and mental performance, and to replace them with fresh young men and women.

I am sure you understand this requirement, and will recognize that whatever rules are established to ensure the general equality of individual rights to employment in our society, different rules are needed to permit the military to fulfil the function for which it exists.

The Department of National Defence employs almost 80,000 military personnel; but it also employs some 37,000 civilians. Because the requirements upon these two groups are quite different, my brief is in two distinct parts. I shall deal first with our civilian manpower, and in a second part with our military manpower. Before dealing with these two parts, I wish to make a general comment concerning the present and future age distribution of the Canadian labour force.

The products of the post-war baby boom are now about halfway through their 35 to 45 year tenure as members of the labour force. Members of this group will always outnumber the members of the older and younger age groups and, at every stage their numbers will result in heightened competition with their peers for advancement. They will be eager for those older than themselves to retire as early as possible, so as to vacate the more senior positions. Any change of retirement age policy which resulted in significant numbers of their seniors remaining longer in employment, would tend to compound the frustration of the baby-boom generation. By about 2020 AD, the baby-boom generation will have retired, and there will be a comparative shortage of workers to follow behind them. It may then be very desirable to encourage extended employment. I have no doubt that this committee will be dealing in great detail with the potential implications of these demographic patterns, as we in the Department of National Defence are finding it necessary to do.

[Traduction]

Le Lieutenant-général James C. Smith, sous-ministre adjoint (personnel), ministère de la Défense nationale: Sénateur Croll, messieurs les membres du comité spécial du sénat. Je m'appelle James C. Smith. Je suis lieutenant-général et j'occupe le poste de sous-ministre adjoint en charge du personnel au sein du ministère de la Défense nationale. Il me faudra environ 15 minutes pour vous faire part de mon mémoire cet après-midi.

L'essentiel que je veux faire ressortir dans ce mémoire est qu'il existe des différences réellement importantes entre le personnel militaire et les civils, en ce qui concerne les clauses d'engagement. Le Canada emploie du personnel militaire afin d'obtenir et de maintenir une capacité d'exercer une force physique coordonnée dans divers domaines. Il peut s'agir de circonscrire des feux de forêts, d'apporter de l'aide au pouvoir administratif dans des situations de conflits internes, ou d'user de méthodes violentes extrêmes, afin de défendre la souveraineté et la sécurité du pays. Je n'ai pas besoin de vous dire que cette capacité exige de l'énergie, de la force et de l'endurance de la part des jeunes Canadiens. Une force militaire doit posséder les moyens de congédier ceux qui ne sont plus capables d'offrir un rendement maximum sur le plan physique et mental, et de les remplacer par des jeunes hommes et femmes mieux disposés.

Je suis sûr que vous comprendrez cette nécessité et que vous reconnaîtrez que, quelles que soient les règles établies afin de garantir à tous des droits égaux en ce qui concerne l'embauche au sein de notre société, il faut adopter des règles différentes pour permettre à la force militaire de s'acquitter de la fonction pour laquelle elle existe.

Les effectifs militaires du ministère de la Défense nationale s'élèvent à environ 80,000 mais, il embauche également 37,000 civils. Les exigences concernant ces deux groupes étant passablement différentes, mon mémoire se divise en deux parties distinctes. Je traiterai d'abord de la main-d'œuvre civile puis de la main-d'œuvre militaire. Au préalable, j'aimerais faire une observation générale concernant la répartition par âge de la main-d'œuvre canadienne actuelle et future.

L'explosion démographique d'après guerre a donné une population dont la moyenne se trouve maintenant à la moitié de sa durée au sein de la main-d'œuvre, durée qui se situe entre 35 et 45 ans. Les membres de ce groupe sont toujours plus nombreux que les membres des groupes qui les précèdent et qui les suivent; en outre, à chaque pallier, leur nombre entraînera une vive concurrence en ce qui concerne la promotion. Ils souhaiteront que les plus vieux prennent leur retraite dès que possible afin que plus de postes soient vacants. Tout changement de la politique en ce qui concerne l'âge de la retraite signifiera qu'un nombre important de personnes garderont leurs postes plus longtemps, ce qui exacerberait la frustration de ceux qui ont fait partie de cette explosion démographique. Vers l'année 2020, cette génération aura pris sa retraite et il y aura une pénurie de travailleurs. Aussi est-il peut-être très souhaitable d'encourager la prolongation des emplois. Je suis sûr que ce comité traitera exhaustivement des conséquences possibles de ces schémas démographiques, ce que souhaitent les fonctionnaires du ministère de la Défense nationale.

[Text]

Now a few words on our civilian personnel. The Department of National Defence presently employs approximately 37,000 civilian personnel. This figure divides into about 33,000 continuing employees and varying numbers with Defence Construction Ltd., and Communications and Security Establishment. The largest single group, other than the continuing employees, is about 3,500 personnel that are in the casual employment category. There do not appear to be any factors in the employment of these civilian personnel which would require retirement age policies differing from those of the generality of the public service.

In common with other observers, DNO is aware of individual differences between employees, some being capable of sustained high performance beyond the current compulsory retirement age of 65, while others lose effectiveness at earlier ages. Some wish to continue in their jobs as long as possible, some wish a change of occupational mode in their later years, while some wish to retire from the work force as early as circumstances permit. Current employment policies would have to be substantially modified to make accommodation for these variations in individual abilities and preferences. DND considers that it would benefit from any revision of policy which provided greater flexibility in retirement practice in individual cases, on condition that rational management of age and experience profiles, of promotion flows, and of reward systems could be sustained.

There appear to be some important economic, legal and humanitarian reasons for doing away with a fixed compulsory retirement age, but such a change has a potential for adverse effect on the efficiency of the public service.

It will be recalled that the flexibility in retirement policy was introduced partly, to make possible the development of a more efficient work force through providing an opportunity for those incapable of sustained adequate performance or, those unwilling to perform up to age 65 to choose an earlier age of retirement without serious penalty.

Public Service Pension Branch data indicate, that only about one in four of those eligible for early retirement in the period since indexing of pensions has taken up this option. The fraction may be smaller for those less able to compete for, or unwilling to undertake, second careers after retirement. The removal of the compulsory retirement provision attached to employment in the public service could, expand the proportion of employees who are incapable of adequate performance or unwilling to seek second careers.

There is also a difficulty in providing an adequate number of opportunities in the public service for new graduates of our educational institutions. These opportunities would be reduced if any significant fraction of employees were to continue in employment beyond age 65.

If retirement were no longer enforceable at a fixed age, the health of the organization would require the development of

[Traduction]

Je dirais maintenant quelques mots sur notre personnel civil. Le ministère emploie actuellement environ 37,000 civils. Environ 33,000 sont des employés permanents et des nombres variables sont à l'emploi de la Construction de défense limitée et du Centre de la sécurité des télécommunications. Le groupe le plus important, exception faite des employés permanents, est constitué par environ 3,500 employés occasionnels. En ce qui concerne l'embauche de ces employés civils, il ne semble pas y avoir de facteur qui exigerait que la politique de l'âge de la retraite soit différente de celle qui existe pour l'ensemble de la fonction publique.

De concert avec bon nombre d'autres organismes, le MDN connaît les différences individuelles qui existent entre les employés, certains étant capables de fournir un excellent rendement après l'âge de la retraite obligatoire qui est fixée à 65 ans, alors que d'autres perdent leur efficacité plus tôt. Certains souhaitent conserver leur emploi le plus longtemps possible, d'autres souhaitent changer leur rythme de travail au cours des dernières années alors qu'un dernier groupe désire prendre sa retraite, dès que les circonstances le permettent. Il faudrait modifier systématiquement la politique actuelle en matière d'embauche afin de satisfaire les capacités et les préférences variées. Le MDN estime qu'il tirerait profit d'une politique révisée qui fournirait une plus grande souplesse en matière d'âge de la retraite, à condition, bien sûr, de conserver la gestion rationnelle des profils d'âge et d'expérience, des promotions et des primes à l'initiative.

Il semble y avoir des raisons importantes sur le plan économique, juridique et humanitaire de ne pas fixer un âge de la retraite obligatoire. Cependant ce changement pourrait avoir une conséquence néfaste sur l'efficacité au sein de la fonction publique.

On se rappellera que cette souplesse de la politique en matière de retraite a été favorisée en partie afin d'obtenir une main-d'œuvre plus efficace en fournissant à ceux qui sont incapables d'offrir un rendement convenable ou à ceux qui ne désirent plus travailler jusqu'à l'âge de 65 ans, l'occasion de prendre leur retraite, sans qu'il leur en coûte beaucoup.

Les données fournies par la direction des pensions de la fonction publique indiquent que, depuis l'indexation des pensions, seulement une personne sur quatre qui sont admissibles à prendre leur pré-retraite a décidé de cesser de travailler. Ce pourcentage serait peut-être moins élevé en ce qui concerne ceux qui sont en mesure de soutenir la concurrence ou qui ne désirent pas entreprendre une deuxième carrière après leur retraite. Le retrait de la disposition concernant la retraite obligatoire qui se rattache à l'emploi dans la fonction publique pourrait accroître la proportion d'employés incapables de donner un rendement suffisant ou qui ne veulent pas chercher une deuxième carrière.

Il est également difficile d'assurer suffisamment d'emplois possibles dans la fonction publique pour les nouveaux diplômés de nos établissements scolaires. Ces possibilités d'emploi pourraient être réduites, si une proportion importante d'employés devaient continuer à travailler après avoir atteint 65 ans.

Si la retraite n'était pas obligatoire à un âge fixe, la bonne marche de l'organisation nécessiterait l'élaboration de nou-

[Text]

alternative criteria, related to ability to perform, which could be used to compulsorily retire those no longer able to make an adequate contribution. The application of the criteria would have to be visibly and clearly fair or spectacular controversies would likely occur.

This department, the DND, would wish to review in advance any draft legislation prepared respecting changes in retirement age policies for Canadian citizens, especially federal public servants.

I would now comment specifically on our military personnel, in that I think it is in that area our requirements differ significantly from the rest of the population.

The Department of National Defence employs approximately 80,000 military personnel in the regular, or permanent, force. Their employment differs fundamentally from normal public service employment, being governed by the National Defence Act, and carrying with it an unlimited commitment to serve, including the acceptance of injury or death if necessary. This commitment may involve any military person in service under extreme conditions of hardship and physical exertion at any time.

The Canadian Forces must be prepared to go to war in the defence of Canada or in support of agreements made by the Government of Canada on an immediate, almost instantaneous, basis. There are many tasks assigned to the Canadian Forces but all others are subordinate to this primary task, albeit that they may in fact be supportive. It is therefore required that members of the force be of a physical vigour whereby they can survive, and not only survive, but efficiently function in the physical and mental demands of battle. It is perceived on a sound basis that there will be no breathing space in which to prepare for battle. Those serving in the regular component of the Canadian Forces must each personally be able to immediately meet the demands placed on them in the worst situation.

The regulations governing military compulsory retirement are contained in Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces. Articles 15.17 and 15.31.

These regulations have been constructed to provide a compromise accommodation of three major requirements:

- a. Military personnel should not be continued in service beyond an age at which they can reasonably be expected to maintain the physical and mental vigour demanded of a military force.
- b. Selected military personnel should be continued in service for long enough to accumulate the knowledge, expertise, and practical wisdom needed to govern the conduct of military operations and to train the younger members.
- c. Compulsory retirement from military service should occur at an age and under conditions which offer a reasonable prospect of an acceptable economic and social adjustment to civilian life.

[Traduction]

veaux critères reliés à la capacité de travailler. Ces critères pourraient être utilisés pour obliger les personnes incapables d'apporter une contribution suffisante à prendre leur retraite. L'application de ces critères devrait être manifestement équitable, à défaut de quoi des controverses spectaculaires se produiraient vraisemblablement.

Le MDN aimerait examiner d'avance tout projet de loi concernant la modification des politiques relatives à l'âge de retraite des citoyens canadiens, en particulier des fonctionnaires fédéraux.

J'aimerais maintenant faire quelques commentaires sur notre personnel militaire, car c'est, je crois, dans ce domaine que nos exigences diffèrent considérablement de celles qui s'appliquent au reste de la population.

Le ministère de la Défense nationale emploie approximativement 80,000 militaires dans la force régulière ou permanente. L'emploi de ces personnes diffère fondamentalement de l'emploi normal à l'intérieur de la fonction publique, étant donné qu'il est régi par la Loi sur la défense nationale. En vertu de cette loi, le candidat s'engage indéfiniment à servir le pays et accepte les risques qui s'y rattachent, y compris les blessures ou la mort, si nécessaire. Les militaires qui se sont ainsi engagés peuvent être soumis n'importe quand à des conditions extrêmes de privations et de fatigue, lorsqu'ils sont en service.

Les Forces canadiennes doivent être disposées à faire la guerre pour défendre le Canada ou dans le cadre d'accords conclus par le gouvernement du Canada en vue de fournir une aide immédiate et presque instantanée. De nombreuses tâches sont attribuées aux Forces canadiennes, mais toutes les autres sont moins importantes que la tâche essentielle susmentionnée, bien qu'elles puissent être à l'appui de cette dernière. Il est donc nécessaire que les membres de cette force soient vigoureux, non seulement pour pouvoir survivre, mais pour pouvoir fournir l'énergie physique et mentale nécessaire au combat. Il semble, selon toute logique, qu'il n'existe aucun endroit où on puisse se préparer au combat. Chaque personne qui sert dans la Force régulière doit être en mesure de répondre immédiatement aux exigences requises dans les pires circonstances.

Les règlements régissant la retraite obligatoire des militaires figurent dans les Ordonnances et règlements royaux des Forces canadiennes, en particulier aux articles 15.17 et 15.31.

Ces règlements ont été établis pour assurer une politique d'accommodement dans trois domaines importants:

- a) Les militaires ne devraient plus servir dans les Forces canadiennes après avoir atteint un âge où il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'ils maintiennent la vigueur physique et mentale exigée d'eux.
- b) Le personnel militaire choisi devrait continuer à servir dans les Forces canadiennes assez longtemps pour accumuler les connaissances, la compétence et la sagesse nécessaires pour diriger la conduite des opérations militaires et pour former les plus jeunes membres.
- c) La retraite obligatoire du service militaire devrait se produire à un âge et dans des conditions qui offrent des perspectives économiques raisonnables ainsi que des possibilités acceptables d'adaptation sociale à la vie civile.

[Text]

The following basics must be understood to fully comprehend the rationale of current compulsory retirement age policies for the Canadian Forces. The force is composed of officers and other ranks or enlisted personnel. The officer corps is composed of two groups of officers: 13,682 general service officers whose expertise and training is primarily military in nature and 1,743 specialist officers whose expertise and training are primarily civilian in nature. The specialist officers group includes legal officers, medical officers, dental officers, nurses, etc., whose role is primarily of indirect support to operations as opposed to the general service officer whose role is operational or in direct support of operations. There are enlisted personnel trades which one might consider to be aligned with a specialist officer field of expertise, therefore one could expect to have other ranks trades similarly grouped. This is not the case because of the wider spectrum of operational employment applicable to other ranks. For example, medical assistants could perform their duties at a base hospital but during operations they could also be found on the establishment of an infantry battalion engaged in battle. Similarly, the aircraft technician and the military clerk are under normal circumstances, employed in base defence in addition to their technical duties.

As stated previously, the role of the specialist officer is primarily of indirect support of operations; none the less it remains true that the whole of the military exists to support operations. Experience has taught that the lower the rank of the specialist officer the more directly he is involved in support operations therefore the more age becomes a factor of his employment. The result is that compulsory retirement ages for specialist officers have been set in accordance with rank. Those ages are as follows:

<i>Rank</i>	<i>Age</i>
Brigadier-General and above	60
Colonel	58
Lieutenant-Colonel and Major	55
Lieutenant and Captain	50

The terms of service of specialist officers are the subject of a current study. Indications are, at this time, that compulsory retirement ages applicable to most specialist officers will be slightly reduced and brought generally into line with those I will describe in a moment that pertain to general service officers. I am addressing now general service officers and other ranks or enlisted personnel.

The current maximum compulsory retirement age for general service officers and for other ranks is age 55. To fully grasp the impact of the compulsory release at age 55, the general rules of the terms of service, or employment pattern, applicable to general service officers and to other ranks must be

[Traduction]

Les principes fondamentaux suivants doivent être compris pour mieux saisir la raison d'être des politiques concernant l'âge actuel qui s'applique à la retraite obligatoire pour les forces canadiennes qui sont formées d'officiers, de sous-officiers, de soldats ou de tout autre membre de personnel enrôlé. Le corps des officiers comprend deux groupes d'officiers: 13,682 officiers de service général dont la compétence et la formation sont essentiellement de nature militaire et 1,743 officiers spécialisés dont la compétence et la formation sont essentiellement de nature civile. Les officiers spécialisés comprennent les avocats militaires, les médecins militaires, les dentistes militaires, les infirmières, etc., dont le rôle consiste essentiellement à appuyer indirectement les opérations, contrairement à l'officier de service général dont le rôle est opérationnel ou consiste à appuyer directement les opérations. Il y a aussi le personnel enrôlé dont le rôle se compare à celui de l'officier spécialisé; par conséquent, on pourrait s'attendre à ce que les métiers des sous-officiers et des soldats se subdivisent de la même façon. Or ce n'est pas le cas, étant donné le plus grand nombre d'emplois opérationnels qui s'appliquent aux autres grades. Ainsi, les infirmiers auxiliaires pourraient remplir leurs fonctions à un hôpital de base, mais au cours des opérations, on pourrait également les trouver en train de combattre dans un bataillon d'infanterie. Dans des conditions normales, les techniciens d'aéronefs, et les commis militaires pourraient également être engagés dans des opérations de défense en plus d'assumer leurs fonctions techniques.

Comme il a déjà été mentionné, le rôle de l'officier spécialisé consiste essentiellement à appuyer indirectement les opérations; il n'en demeure pas moins que tous les militaires ont pour fonction d'appuyer les opérations. L'expérience a démontré que, moins le grade de l'officier spécialisé est élevé, plus il participe directement à des opérations de soutien et, par conséquent, plus son âge devient un facteur d'emploi. Il s'ensuit que l'âge de la retraite obligatoire pour les officiers spécialisés a été fixé selon le grade. Ces âges sont les suivants:

<i>Grade</i>	<i>Âge</i>
Brigadier-général et grades au-dessus	60
Colonel	58
Lieutenant-colonel et major	55
Lieutenant et capitaine	50

Les conditions d'emploi des officiers spécialisés font actuellement l'objet d'une étude. À l'heure actuelle, tout semble indiquer que les âges de la retraite obligatoire qui s'appliquent à la plupart des officiers spécialisés seront légèrement réduits et ramenés, en règle générale, au même niveau que ceux, comme je le décrirai dans quelques instants, qui s'appliquent aux officiers de service général. Je me réfère maintenant aux officiers de service général, aux sous-officiers, aux soldats ou aux autres membres de personnel enrôlé.

L'âge maximal de la retraite obligatoire pour les officiers de service général, les sous-officiers et les soldats est actuellement de 55 ans. Pour bien saisir la portée de la libération obligatoire à l'âge de 55 ans, il faut comprendre les règles générales des conditions de service ou d'emploi s'appliquant aux officiers de

[Text]

comprehended. The normal career for those members is divided into three stages.

To begin the first stage, such members initially enrol in the Canadian Forces for a fixed period of service. This initial period, for officers, is for nine years of commissioned service, and for other ranks, is for three or five years of service, dependent on their trade.

The second stage is entered into through a process of selection based on merit and progression in rank. The numbers who pass from the first to the second stage in each officer classification and each other ranks trade is dependent on the forecast of force requirements. This stage, known as an intermediate engagement, is a fixed period of service which terminates on completion of 20 years' service or on reaching age forty, whichever comes later. A member's service may therefore be terminated on the completion of about 20 years' service in the Regular Force (the earliest age for enrolment being age 17, at which time he is entitled to an immediate annuity based on his length of pensionable service in accordance with the Canadian Forces Superannuation Act. From the member's point of view, this is the ideal stage in life to start a new career with a small annuity, which will greatly assist in this transition. From the service's point of view, this provides, what we describe as a gate or an option which can be opened or closed to meet the changing demands we encounter from time to time and to maintain a young, viable force with a promotion policy favourable to meet the aspirations of its members.

The third and final stage is what we describe as an indefinite period of service, which terminates at age 55. To enter this stage is again a selective process based on rank achievement and merit. The numbers selected to cross over from the second to the third stage are based on the forecast needs of each officer classification or professional grouping, and each other rank trade. Transition to this stage provides us with the ability to maintain the balance between youth and experience. It should be mentioned that the selection process for transition to this third stage is highly competitive, and only the best of a totally high calibre group are selected. On reaching age 55 most members' personal situation is such that they do not need to undertake a fully demanding, competitive career to provide additional finances to subsidize their annuity, which is based on their pensionable service in accordance with the Canadian Forces Superannuation Act, and to maintain the standard of living to which they have become accustomed.

The foregoing has provided a general outline only of the employment pattern within the Canadian Forces. Naturally, there are provisions for voluntary release, which may or may not provide for a reduced annuity.

The three-stage career pattern which I have described was introduced for officers in 1976 and for other ranks in May of 1978. Some members serving at those times were not eligible,

[Traduction]

service général, aux sous-officiers et aux soldats. La carrière normale de ces personnes se subdivise en trois étapes.

Au cours de la première étape, ces membres s'enrolent initialement dans les Forces canadiennes pour une période fixe de service. Pour les officiers, la période initiale est de neuf ans de service en tant qu'officier breveté, tandis que pour les sous-officiers et les soldats, cette période de service est de trois ou cinq ans, selon leur métier.

On aborde la seconde étape par le biais d'un processus de sélection fondé sur le mérite et l'avancement. Le nombre de militaires qui passent du premier au second échelon dans chaque catégorie et dans chacun des autres grades dépend des prévisions relatives aux effectifs requis. Cette étape, connue comme un engagement intermédiaire, consiste en une période de service fixe qui se termine après 20 ans, ou lorsque l'employé atteint l'âge de 40 ans, selon la plus éloignée des deux éventualités. Le service d'un militaire peut donc se terminer après 20 ans dans les forces régulières (l'âge minimum d'enrôlement étant 17 ans), et celui-ci a alors droit à une rente immédiate calculée selon la durée de son service ouvrant droit à pension, aux termes de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes. Du point de vue du militaire, cela représente l'étape idéale dans la vie pour entreprendre une nouvelle carrière, tout en recevant une petite rente viagère qui pourra l'aider grandement pendant cette période de transition. Du point de vue des Forces, cela représente ce que nous décrivons comme une option ou une barrière qui peut être ouverte ou fermée pour répondre aux différentes demandes que nous recevons de temps à autre et pour maintenir une force jeune et efficace, tout en conservant une politique de promotion permettant de répondre aux aspirations de nos membres.

La troisième et dernière étape, que nous décrivons comme une période indéfinie de service, se termine à l'âge de 55 ans. Il s'agit encore ici, pour arriver à cette étape, de se soumettre à un processus de sélection fondé sur l'avancement et le mérite. Le nombre de personnes choisies est fonction des prévisions des effectifs requis dans chaque catégorie d'officiers ou de groupes professionnels, et dans chacun des autres grades. Le passage à cette étape nous permet de maintenir un certain équilibre entre la jeunesse et l'expérience. Il faut noter que le processus de sélection pour le passage à cette troisième étape est essentiellement concurrentiel, et seuls sont retenus les meilleurs éléments d'un groupe de calibre déjà très élevé. À l'âge de 55 ans, la plupart des membres jouissent d'une situation personnelle enviable, de sorte qu'il n'est pas nécessaire pour eux d'entreprendre une carrière concurrentielle et exigeante pour ajouter un revenu supplémentaire à leur rente, laquelle est calculée sur leur service ouvrant droit à pension, aux termes de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes, et leur permet de maintenir leur niveau de vie habituel.

Ce qui précède ne donne qu'un aperçu général des modes d'emploi au sein des Forces canadiennes. Il existe naturellement certaines dispositions permettant à un employé de quitter nos rangs, avec réduction au nom de leur rente viagère.

La carrière en trois étapes que j'ai décrite a été adoptée en 1976 pour les officiers, et en mai 1978 pour les autres grades. Parmi les membres qui ont servi pendant ces périodes, certains

[Text]

were not selected, or did not wish to take part in this new system, and they continue to serve on terms whereby the compulsory retirement ages applicable to the unified Canadian Forces introduced in 1968 govern their terms of release. That is, we gave them an offer of new terms of service; if they did not elect to select these terms, they continued to serve on the terms on which they had engaged. These release ages vary in relation to rank, and some to years of service and rank. None are of an age beyond 55. The details are available if required but are not germane to the purpose of this committee, as I understand it.

From the foregoing it should be evident that military personnel are a group apart because of their function in society. Legislation or regulation made to apply to the civilian public or private sectors should be specifically worded, I submit, to exempt military personnel from its application. Principles and procedures designed to accomplish national objectives in such areas as social justice and economic well-being should not be applied, in our view, to the military in the absence of principles and procedures for resolving conflicts of these objectives with the national security and survival objectives embodied in the Canadian Forces.

The deliberations of this Senate committee may lead it towards the development of criteria other than chronological age for the retention or retirement of personnel from various employments. It would be possible for the military to develop its own criteria other than age for such decisions and to accept, we believe at a price, the more complex administration and planning problems such criteria would entail. However, it should not be expected that criteria developed for civilian occupations could be applied to military personnel without serious and nationally undesirable consequences.

The Department of National Defence would wish to review, hopefully in advance, any proposals for legislation or regulation arising out of the deliberations of the Special Senate Committee on Retirement Age Policy, to ensure compatibility with the essential requirements of the Canadian forces.

Mr. Chairman, I would be very pleased to try to answer any questions members may have.

Senator Deschatelets: Is it not a fact, General Smith, that already your personnel, whether military or civilian, are treated differently than those in industry?

LGen Smith: This is a fact; significantly different.

Senator Deschatelets: I am thinking of the civilian personnel you have. What would be the proportion who would like to stay at their job after you come to them with a release? What is the proportion who have expressed a desire to stay on?

[Traduction]

n'étaient pas admissibles, certains n'ont pas été choisis et d'autres ne désiraient simplement pas participer à ce nouveau système, mais ont continué à servir, respectant ainsi les modalités relatives à l'âge de la retraite obligatoire, applicables aux Forces canadiennes et adoptées en 1968, lesquelles déterminent la fin de leur service. Autrement dit, nous leur avons offert un nouveau contrat de service et ceux qui n'ont pas retenu cette option ont continué de servir selon les conditions initiales de leur engagement. L'âge de la retraite dans ces conditions varie selon le grade, et dans certains cas, selon le nombre d'années de service et le grade. Mais aucun membre des effectifs n'a plus de 55 ans. Nous pouvons, au besoin, vous fournir des détails, mais ils n'ont aucun rapport avec l'objectif de ce Comité, si j'ai bien compris.

D'après ce qui précède, il devrait ne faire aucun doute que le personnel militaire représente un groupe à part en raison de son rôle au sein de la société. Les lois ou règlements conçus pour le personnel civil ou pour le secteur privé devraient, à mon avis, stipuler clairement qu'ils ne s'appliquent pas au personnel militaire. Les principes et méthodes axés sur la réalisation des objectifs nationaux dans des secteurs comme la justice sociale et le bien-être économique ne devraient pas s'appliquer, à notre avis, au secteur militaire, vu l'absence de principes et de méthodes visant à résoudre les conflits pouvant naître entre la réalisation de ces objectifs et la sécurité et la survivance nationales vers lesquelles tendent les Forces canadiennes.

Les délibérations de ce Comité sénatorial entraîneront peut-être l'élaboration de critères autres que l'âge réel pour la rétention ou la mise à la retraite d'employés de divers services. Il serait possible pour le secteur militaire d'élaborer ses propres critères, fondés sur des facteurs autres que l'âge en ce qui concerne de telles décisions, et d'accepter, même sous certaines réserves, la gestion plus complexe et les problèmes de planification que de tels critères entraîneraient. Cependant, il ne faudrait pas s'attendre que les critères établis pour les emplois civils puissent être appliqués au personnel militaire sans qu'il en résulte de graves conséquences sur le plan national.

Le ministère de la Défense nationale désire examiner toute mesure législative ou règlement proposé à la suite des délibérations du Comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, de préférence avant leur adoption, afin de s'assurer qu'ils soient compatibles avec les exigences fondamentales des Forces canadiennes.

Monsieur le président, je serai heureux de tenter de répondre à toutes les questions que pourraient me poser les membres du Comité.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Smith, par rapport au secteur industriel, votre personnel, militaire ou civil, n'est-il pas déjà traité sur une base différente?

LGen Smith: C'est un fait. Il y a effectivement une grande différence.

Le sénateur Deschatelets: Je parle de votre personnel civil. Quel serait le pourcentage des effectifs que vous aimeriez garder à votre emploi au moment où prend fin la durée de leur

[Text]

LGen Smith: You did say civilian?

Senator Deschatelets: Civilian personnel.

LGen Smith: We certainly have not conducted any surveys of that nature that would enable me to give factual information. We have exceedingly few people electing to retire earlier than, say, age 62 to 65. As I mentioned, our data indicates that exceedingly few people service as a whole elected to accept the option of retiring at age 55 with an indexed pension. I would think in the Department of National Defence it is somewhat less than the average. I quoted data that one in four who were eligible in the public service as a whole elected to take advantage of that benefit. In the Department of National Defence I would think our percentage is somewhat less than the average, in that many of our people serve on for as long as they can, either when their health permits them to or when there is an opportunity for them to serve to the maximum age of 65.

Senator Deschatelets: Do you have any terms of engagement for them similar to the military? There is no engagement that civilian personnel contract on?

LGen Smith: I would ask Dr. Mayhood to comment on how the general rules applicable to the public service pertain.

Dr. John E. Mayhood, Director General, Personnel Research and Development, Department of National Defence: Civilian employees of the Department of National Defence are public servants under the Public Service Commission.

Senator Deschatelets: But they could leave their job after six months?

Dr. Mayhood: They have the same rights as any other public servant.

Senator Deschatelets: Contrary to the military, who have to stay on according to the terms of the engagement, I suppose.

Dr. Mayhood: There is a very fine point which perhaps LGen Smith would like to discuss in terms of the nature of the military obligations.

LGen Smith: I did describe the fixed period of engagement that applies for military personnel. I described the initial engagement for other ranks as covering a period of three to five years. That is generally true. That is the undertaking that the man or woman enters into on joining the forces. However, we do make exceptions. In the event that the individual chose to leave at a period earlier than the commitment, if we can mutually agree that his service be terminated we do on a number of occasions allow him to go earlier. It would depend on the type of training they had undergone. If it was quite an extended period, particularly if it was a young officer and we had sponsored his training at a university or the Military College, we would certainly hold him to his commitment to serve. In the case of enlisted personnel, we would have given them some training; we would consider premature release, but it would again be on the basis of a mutual agreement between

[Traduction]

service? Quel est le pourcentage de ceux qui ont exprimé le désir de garder leur emploi?

LGen Smith: Vous parlez des employés civils?

Le sénateur Deschatelets: Oui, du personnel civil.

LGen Smith: Nous n'avons fait aucun sondage à ce sujet, qui nous permette de vous donner des renseignements précis. Très peu d'employés choisissent de prendre leur retraite avant l'âge de, disons, 62 à 65 ans. Comme je l'ai dit, nos données indiquent que très peu d'employés de la Fonction publique en général acceptent de prendre leur retraite à 55 ans, avec une pension indexée. Je pense même que le ministère de la Défense nationale est quelque peu en-dessous de la moyenne. D'après les statistiques que j'ai consultées que je dirais sur quatre fonctionnaires admissibles, un seul opterait pour la retraite anticipée. Au ministère de la Défense nationale, bon nombre de nos employés travaillent aussi longtemps qu'ils le peuvent, c'est-à-dire aussi longtemps que leur santé le leur permet ou dans la mesure où ils peuvent servir dans les Forces canadiennes jusqu'à l'âge maximal de 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Pour eux, avez-vous des conditions d'engagement semblables à celles des militaires? Le personnel civil ne souscrit à aucun engagement?

LGen Smith: Je demanderais à M. Mayhood de commenter la façon dont se rattachent les règles générales applicables à la Fonction publique.

M. John E. Mayhood, directeur général, recherche et développement (Personnel), ministère de la Défense nationale: Les employés civils du ministère de la Défense nationale sont des fonctionnaires relevant de la Commission de la Fonction publique.

Le sénateur Deschatelets: Mais ils pourraient quitter leur emploi après six mois?

M. Mayhood: Ils ont les mêmes droits que tout autre fonctionnaire.

Le sénateur Deschatelets: Contrairement aux militaires, qui doivent rester le temps de leur engagement, je suppose.

M. Mayhood: C'est un point très délicat, que peut-être le LGen Smith aimerait débattre; veut parler de la nature des obligations militaires.

LGen Smith: J'ai décrit la période d'engagement déterminée qui s'applique au personnel militaire. J'ai parlé de l'engagement initial d'employés d'autres grades, portant sur une période de trois à cinq ans. C'est généralement vrai. C'est l'engagement auquel on souscrit en entrant dans les Forces. Cependant, nous faisons des exceptions. Quand une personne veut nous quitter avant la fin de son engagement, nous l'y autorisons si nous pouvons en convenir mutuellement. Cela arrive dans un certain nombre de cas. Tout dépend du type de formation entrepris. S'il s'agit d'une longue période, d'un jeune officier dont nous avons financé la formation à l'université ou au collège militaire, nous retenons ce dernier pour toute la durée de son engagement. S'il s'agit d'employés enrôlés, auxquels nous aurions donc donné une formation, nous pouvons envisager un départ prématuré, mais encore une fois sur la base d'un accord mutuel entre les Forces et la personne en

[Text]

the forces and the individual. If he were returning to school to further his education or if there were some other such consideration, then we would consider letting him out.

Senator Deschatelets: Could you tell us if the age of departure for your personnel is about the same as it is for other western countries similar to Canada?

LGen Smith: No, it is somewhat later for the Canadian military. It is later than for any western country with which I am familiar. Certainly our terms of service entail more years than is the case in the United States and, generally speaking, in the United Kingdom or Germany. These are the comparisons that come more readily to mind.

Senator Deschatelets: And am I correct that it is your conclusion that if ever we came forward with legislation where the compulsory retirement age would be abolished, then you just could not operate because of the nature of your functions?

LGen Smith: That is correct, sir. We think we have extended it to the limit now at 55, and indeed we are very selective, as I have tried to indicate, as to those we permit to serve until age 55. For example, if they are in a very, very physically demanding trade in the army, such as the combat arms, then very few of those would be selected under the new program to serve beyond 20 years or age 40 because of the demands of that type of activity.

Dr. Mayhood: If I could add one small point, we have not collected data within the Department of National Defence which would allow us to say what proportion of our civilian employees would wish to continue beyond age 65. However, in a discussion which I attended in the United States last year, several reports were presented which indicated that the American experience to date under the new Equal Rights Amendment, where it applies, was to the effect that about 20 per cent wanted to continue beyond age 65.

The Chairman: That is the figure that the insurance people mentioned. While you were there were you given any indication at all as to the numbers involved in the United States labour force? We know that their labour force is ten times the Canadian labour force. Ours is ten million and theirs is 120 million people. But how many people or what number of people would be involved in this situation?

Dr. Mayhood: It is hard to answer that because I think the legislation is not uniform across the States at this point in time. There is not uniformity as to whether there is or not mandatory retirement.

The Chairman: Well, there are 13 states that have such retirement, and then of course there is the federal situation. So were they not able to estimate when they were doing the guessing, as to what the number involved would be? You people in the military are normally good at such guessing.

Dr. Mayhood: I am sorry, I could not give you a number. You are asking for the number of people who would wish to continue in employment beyond the age limit?

[Traduction]

cause. Si une personne veut reprendre ses études ou qu'entrent en ligne de compte d'autres considérations semblables, nous envisageons de la laisser partir.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nous dire si vos employés vous quittent à peu près au même âge que ceux d'autres pays occidentaux comparables au Canada?

LGen Smith: Les militaires canadiens quittent un peu plus tard. En fait, plus tard que dans tout autre pays occidental que je connaisse. Nos conditions de service comportent un plus grand nombre d'années qu'aux États-Unis, et de façon générale, qu'au Royaume-Uni ou en Allemagne. Ce sont les pays qui me viennent immédiatement à l'esprit.

Le sénateur Deschatelets: Si je ne m'abuse, vous concluez que si jamais nous adoptions une loi abolissant l'âge de la retraite obligatoire, vous ne pourriez fonctionner, étant donné la nature de vos tâches?

LGen Smith: C'est exact, monsieur. Je pense que nous avons porté la limite à 55 ans et nous sommes en fait très sélectifs, comme je l'ai mentionné, quant à ceux que nous autorisons à demeurer dans nos rangs jusqu'à cet âge. Parmi ceux qui ont à manier les armes, par exemple, ont un métier très exigeant d'un point de vue physique, très peu seraient choisis en vertu du nouveau programme permettant d'exercer une activité pendant plus de vingt ans, ou après l'âge de 40 ans.

M. Mayhood: Permettez-moi d'ajouter simplement ceci: nous n'avons pas, au ministère de la Défense nationale, recueilli de données qui nous permettraient de dire quelle proportion d'employés civils voudraient poursuivre leur activité au-delà de 65 ans. Cependant, au cours d'une discussion à laquelle je participais l'année dernière aux États-Unis plusieurs rapport présentés ont indiqué que d'après l'expérience américaine jusqu'à ce jour, aux termes du nouvel amendement sur l'égalité des droits, dans les cas applicables, 20% des personnes désiraient travailler après 65 ans.

Le président: C'est le chiffre qu'ont mentionné les spécialistes des assurances. Au cours de cette discussion, a-t-on indiqué les chiffres en cause pour la population active américaine, qui est 10 fois plus importante que la nôtre, soit 120 millions contre 10 millions de personnes? Mais à combien de personnes cette situation s'appliquerait-elle?

M. Mayhood: Il est difficile de le dire. Je pense que la loi n'est pas encore uniforme dans les différents États, à savoir si la retraite est obligatoire ou non.

Le président: Elle l'est dans 13 États. Il y a évidemment aussi la situation fédérale. N'a-t-on pu évaluer le nombre de personnes en cause? Vous autres, militaires, avez normalement de la facilité à faire de telles évaluations.

M. Mayhood: Je suis désolé, je ne pourrais donner de chiffres. Vous me demandez le nombre de personnes qui voudraient continuer à travailler après l'âge limite?

[Text]

The Chairman: I asked if during the discussion of these matters in the States somebody mentioned just how many people then were talking about?

Dr. Mayhood: No, Mr. Chairman. I cannot advance a specific number. I would have to say that we were talking about corporations with staffs of the order of, say, 30,000 each. And 20 per cent of that was the number quoted. So there are significant numbers involved. But I cannot give you a specific answer as to what the total might be.

Senator Bosa: Is there a general trend in the military personnel to drift into civilian personnel for a second career? Is there a flow from one group to the other?

LGen Smith: No, not generally speaking. We do have many people who leave the military force prematurely. Some will have served two or three or four years or greater periods, and they leave the force and take up civilian employment, sometimes with the public service in other departments, and sometimes people who leave the force to go to the public service do take up civilian employment in the Department of National Defence. Often the trades that we are recruiting are unique to the military, so that our only source of supply is often ex-military people. So there is some crossing over in that respect.

The Chairman: Let me see if I can get some information by putting it this way. Let us say that I am retiring from the army. Describe what you would do. What steps would you take and what would the follow-up be and what would you have done beforehand?

LGen Smith: In this specific example, senator, you would have served your term of service and you would have reached your compulsory retirement age?

The Chairman: Yes.

LGen Smith: In this case it would vary a lot depending on what your trade was, so perhaps I could most usefully discuss a trade for which there is no equivalent trade in civilian life, such as the infanteer in the combat arms. It is particularly difficult for these men to get employment on the outside. We do try to bring to the individual's attention, commencing about two years before he would reach compulsory retirement age, the need to be very seriously considering some educational upgrading or some qualification in a trade that would be marketable on his departure from the armed forces. We have some programs that we can direct him to that would afford a degree of retraining in a new trade. So we would just generally prepare the man educationally, and trade qualification-wise as well as in financial planning for his new career, or for his new employment in some aspect of civilian life.

The Chairman: Do you involve his wife?

Dr. Mayhood: No, generally speaking we don't.

LGen Smith: I think the answer would have to be no. We involve only the individual and we made it clear that it is his

[Traduction]

Le président: Je voulais savoir si, au cours de la discussion à laquelle vous avez participé, on avait mentionné un nombre?

M. Mayhood: Non, monsieur le président. Je ne pourrais donner de chiffres précis. On parlait de sociétés à effectifs de l'ordre de 30,000, disons. Et on parlait de 20% de ce nombre. Il y a donc des chiffres appréciables en cause. Mais je ne pourrais vous donner de réponse précise quant au nombre total.

Le sénateur Bosa: Y a-t-il une tendance générale chez les militaires à devenir civils pour entreprendre une deuxième carrière? Y a-t-il le passage d'un groupe à l'autre?

LGen Smith: De façon générale, non. Beaucoup de militaires quittent les Forces prématurément. Certains auront travaillé pendant deux, trois, ou quatre ans, ou davantage, et quitteront les Forces pour obtenir un emploi, parfois dans d'autres ministères, parfois à la Défense nationale même, en tant qu'employés civils. Certains métiers sont uniques au secteur militaire, de sorte que, souvent, nous ne pouvons nous adresser qu'à d'ex-militaires. Il y a donc certains recoupements à cet égard.

Le président: Voyons si je pourrais obtenir des renseignements en m'y prenant ainsi. Disons que je quitte l'armée pour prendre ma retraite. Décrivez-moi ce que vous feriez. Quelles mesures prendriez-vous, quelle suite donneriez-vous, qu'auriez-vous fait au préalable?

LGen Smith: Dans cet exemple précis, monsieur le sénateur, vous venez de finir votre service et vous avez atteint l'âge de la retraite obligatoire?

Le président: C'est exact.

LGen Smith: Dans le cas présent, cela peut varier sensiblement selon la profession que vous avez exercée, de sorte que je pourrai peut-être mieux choisir une profession qui n'a pas son équivalent dans la vie civile, comme celle du fantassin qui doit manier les armes de combats. Ces spécialistes peuvent difficilement trouver du travail lorsqu'ils quittent la vie militaire. Nous essayons effectivement de rappeler à la personne, environ deux ans avant qu'elle atteigne l'âge de la retraite obligatoire, qu'il lui faut songer très sérieusement à se recycler ou à obtenir d'autres compétences dans une profession qui lui procurera un emploi lorsqu'elle aura quitté les Forces. Nous offrons certains programmes vers lesquels nous pouvons l'orienter et qui lui permettront dans une certaine mesure de se recycler dans un nouveau métier. Ainsi donc, en général, nous ne pouvons que préparer la personne sur le plan éducatif, sur le plan des compétences à obtenir dans une nouvelle profession de même que pour la planification financière dans sa nouvelle carrière ou encore pour son nouvel emploi dans la vie civile.

Le président: Est-ce que vous faites participer son conjoint à ce programme?

M. Mayhood: Non, en général, nous ne le faisons pas.

LGen Smith: Je crois que je dois aussi répondre pour la négative. Nous ne faisons participer que la personne concernée

[Text]

responsibility, but we try to assist him by drawing to his attention programs that are available, and the type of things that he should be addressing himself to as retirement approaches in order to ease the transition.

The Chairman: Do you have an employment service within the army to assist these people to obtain employment elsewhere?

LGen Smith: We have a limited activity in that respect. We have a trial project underway now with the Canadian Employment and Insurance Commission. This applies at three sites in Canada. At Gagetown, Valcartier and Halifax we are working in a very formal way with the commission on these three projects where we deal very formally and directly with an employment agency. They draw to our attention, of course, the employment opportunities that are coming up.

Senator Bird: I have met quite a number of people who have been re-absorbed into other government departments. Now they have a pension. What happens when they are re-absorbed? Do they still have a pension? Are they still allowed to earn their salary?

LGen Smith: There was an amendment just a very few years ago to enable them to continue to draw their military pension and draw their salary at the same time, the same as any other public servant.

Senator Bird: They can have both?

LGen Smith: They can have both. There was a period of time when, depending on your rank, your pension was abated.

Senator Bird: I wondered if that was still the situation.

LGen Smith: No, that was amended.

Senator Bird: There is more incentive for people to come back and so you do not lose people of experience at the age of 50?

LGen Smith: No. As you say there was no incentive for them to come and work for us, and in many cases we have civilians who worked for us before. There were military people who worked for us and who had a civilian trade in the military and had experience which was only available through ex-military but there was no incentive for them to join us until that situation was changed. There is a tendency to assume that a very large number of military people leave the forces and go to work for the public service. I do not have exact figures available, but it is a very small portion of the total number retiring from the military. I think it is of the order of 6 per cent or 7 per cent.

Dr. Mayhood: And about 10,000 per year leave.

The Chairman: For all purposes?

[Traduction]

et nous lui signalons clairement que c'est à elle qu'incombe cette responsabilité, mais nous essayons aussi de l'aider en lui proposant nos programmes, en lui mentionnant le genre de choses auxquelles elle doit s'intéresser à la veille de sa retraite afin de lui faciliter le passage de la vie du travail au monde de la retraite.

Le président: Disposez-vous d'un service de main-d'œuvre au sein des Forces destiné à aider ces personnes à trouver un emploi ailleurs?

LGen Smith: Nous nous en occupons de façon très limitée. Nous avons actuellement un projet à l'essai en collaboration avec la Commission de l'Emploi et de l'Assurance-chômage à trois endroits au Canada, soit à Gagetown, à Valcartier et à Halifax où nous travaillons en très étroite collaboration avec la Commission; nous travaillons officiellement et directement avec une agence de main-d'œuvre. Cette agence nous signale bien sûr les possibilités d'emploi qui se présentent.

Le sénateur Bird: J'ai rencontré un assez bon nombre de personnes qui sont retournées dans d'autres ministères du gouvernement. Ces personnes reçoivent maintenant une pension. Qu'est-ce qui leur arrive lorsqu'elles retournent dans des ministères? Reçoivent-elles toujours une pension? Ont-elles toujours droit à leur salaire?

LGen Smith: Il y a à peine quelques années, on a adopté un amendement visant à permettre à ces personnes de continuer de recevoir leur pension militaire et leur salaire, comme tout autre fonctionnaire.

Le sénateur Bird: Elles peuvent recevoir les deux?

LGen Smith: C'est exact. Pendant un certain temps, suivant le grade que la personne occupait dans les Forces, sa pension était réduite.

Le sénateur Bird: Je me demande s'il en est toujours ainsi.

LGen Smith: Non, cette disposition a été modifiée.

Le sénateur Bird: Ces personnes sont plus incitées à revenir au bercail de sorte que vous ne perdez pas des gens d'expérience à l'âge de 50 ans?

LGen Smith: Non. Comme vous le mentionnez, ces gens n'étaient pas enclins à revenir travailler pour nous, et dans de nombreux cas, nous comptons parmi nos effectifs des civils qui ont travaillé pour nous auparavant. Il y a des militaires qui ont travaillé pour nous, qui exerçaient une profession civile dans le service et qui possédaient une expérience dont seuls des anciens militaires pourraient nous faire profiter, mais ces personnes n'étaient absolument pas portées à venir travailler pour nous jusqu'à ce que la situation soit modifiée. On a tendance à croire qu'un très grand nombre de militaires quittent les Forces pour aller travailler dans la Fonction publique. Je n'ai pas de chiffres exacts disponibles, mais ces militaires représentent une infime minorité par rapport à l'ensemble des militaires qui prennent leur retraite. Je crois que cela se situe dans les 6 ou 7 p. cent.

M. Mayhood: Et il y a environ 10,000 personnes qui quittent les Forces chaque année.

Le président: Pour des raisons diverses?

[Text]

Dr. Mayhood: A very small portion leave for age reasons.

The Chairman: And they are looking for other employment. People have drummed in my ear time and again that the best job was being done by the army. Now what is it that the army is doing about placing those over age in other employment or doing something for them?

LGen Smith: Dr. Mayhood will speak to that, because we have a program that goes beyond what I have described.

Dr. Mayhood: We are by no means content with what we are doing in this area, and we are working on it as best we can in the conditions of financial restraint which affect us all.

The basic program within the department is the civilian employment assistance program, which is the counselling service which General Smith described, in terms of which we attempt to identify people in advance of their retirement age, and begin to give them professional counselling on means of obtaining employment and putting them in touch with the Employment and Insurance Commission, sometimes on a local basis, or, in the case of the three offices which General Smith mentioned, where there is a jointly staffed office between the two departments which assists our people in locating employment.

The two other components of that thrust are first, the attempt to establish equivalencies between military occupations and civilian occupations. This is a continuing activity, at rather a lower level than we would like, but nevertheless it is making substantial progress in terms of identifying civilian employment to which military skills can be equated. We are also beginning on the reverse of that process, and identifying civilian cross-overs into the military. This assists employers to identify military people who, from the name of their military job, would not appear to be employable but who actually have skills which can be used in the civilian community.

The third element of the program is what is called academic upgrading, which is a general thrust with two prongs. One prong is intended to serve the requirements of the department for better educated military personnel during the course of their service lives. The second prong is intended to prepare them to be competitive when they reach the end of their service life. This has consisted primarily of the subsidization of tuition fees and books for courses undertaken by service personnel, largely on their own initiative. There are a few cases in which bases have organized classroom experience and programs, but by and large it has been up to the individual service man to put forth the effort. We assist him financially.

The Chairman: Within the army context?

Dr. Mayhood: Yes, sir.

The Chairman: Do you provide teachers?

[Traduction]

M. Mayhood: Une très petite partie de ces gens quittent à cause de leur âge.

Le président: Et ces personnes se cherchent un autre emploi. Plusieurs m'ont souvent dit que c'est dans l'armée que l'on faisait le meilleur travail. Mais aujourd'hui, que fait l'armée pour trouver un autre emploi à ces personnes susceptibles de prendre leur retraite? L'armée fait-elle quelque chose pour ces gens?

LGen Smith: M. Mayhood va vous faire part de ses remarques à ce sujet parce que nous offrons un programme dont les objectifs vont au-delà de ce que je vous ai décrit.

M. Mayhood: Nous ne sommes absolument pas satisfaits de ce que nous faisons dans ce domaine, et nous essayons d'apporter le plus d'améliorations possible dans ces conditions de restrictions financières qui nous touchent tous.

Le programme fondamental du Ministère est le programme d'aide au placement civil des anciens militaires soit le service de counselling dont M. Smith a parlé, en ce sens que nous essayons de trouver les personnes avant qu'elles soient d'âge de prendre leur retraite et nous commençons à leur donner des conseils professionnels sur la façon d'obtenir un emploi et nous essayons aussi de les mettre en contact avec la Commission d'assurance-chômage, parfois une commission locale, ou avec les trois bureaux dont M. Smith a parlé, et dont le personnel travaille en collaboration avec les deux ministères qui aident les gens à se trouver un emploi.

En ce qui concerne les deux autres composantes de ce programme, nous essayons d'abord, d'établir des équivalences entre les métiers militaires et ceux du contexte civil. Nous essayons constamment d'établir ces équivalences mais nous ne réussissons pas aussi bien que nous le voudrions. Néanmoins, nous réalisons quand même des progrès assez importants en ce sens que nous sommes capables d'identifier les emplois civils qu'un militaire peut occuper. Nous tentons aussi le processus inverse, qui consiste à déterminer les emplois militaire que pourraient occuper des civils. Cela permet d'aider les employeurs à déceler des militaires qui, en raison du titre de leur profession, ne semblent pas pouvoir être recrutés, mais qui possèdent véritablement des compétences qui pourraient être mises à profit dans la vie civile.

La troisième composante de ce programme, représente ce que nous appelons le recyclage qui comprend deux volets. L'un consiste à répondre aux exigences du Ministère qui souhaite pouvoir compter sur des effectifs militaires mieux instruits tout au long de leur carrière. L'autre vise à préparer ces personnes à soutenir la concurrence sur le marché du travail lorsqu'elles ont fini leur service. On paie surtout des frais de scolarité et des livres pour des cours que suivent des employés du service principalement de leur propre chef. On a aussi quelques cas où des bases ont organisé des cours et des programmes, mais dans l'ensemble, on a toujours laissé cette initiative au militaire lui-même. Nous l'aidons financièrement.

Le président: Dans un contexte militaire?

M. Mayhood: Oui monsieur.

Le président: Fournissez-vous les enseignants?

[Text]

Dr. Mayhood: Do we supply teachers? There are a few cases where bases have organized programs, where civilian teachers are hired and programs are run on the base. This has been very difficult for us to organize because of the general level of over-tasking in the forces, so that the time available for getting this kind of program organized has been limited. I am not sure that that is a complete answer to your question. I think the best expression for me to leave it with is that for the most part it is up to the initiative of the individual to take advantage of the counselling he is given to avail himself of the local programs, of which there are whole books full. We have gathered information on every available program in every province in Canada and made them available to counsellors so that we can tell a soldier where the nearest spot is where he can get this type of training.

Senator Bird: Do you pay for his tuition if he retires after three or five years? The Americans do that, do they not, under the G.I. Bill of Rights?

Dr. Mayhood: We have nothing that begins to match what we think of in our minds as the American G.I. Bill of Rights.

Senator Bird: Which is a really remarkable thing. Some of them go in and are paid to take up a profession.

LGen Smith: It is, of course, related to a war period specifically, as opposed to general service.

Senator Bird: Is it not going on now?

LGen Smith: I do not think they do it now.

Senator Bird: Have you looked at the situation recently?

LGen Smith: I am not right up to date on that.

Dr. Mayhood: The G.I. bill has undergone some modification, so that it is not as generous as it was, but they are still a long way ahead of us in providing this type of benefit both during and after service, all the way through university and post-graduate levels as well.

Senator Bird: I happen to know this because I have a nephew in the American navy.

The Chairman: My own impression was that after the war what we were giving our people was equal to anything that the Americans were giving their men in terms of all the opportunities and advantages.

LGen Smith: This is certainly true for those that served during the war period, and again, to relatively the same degree following the Korean war.

The Chairman: But he is now talking about carry-over.

Senator Bird: We are talking about now.

LGen Smith: Those benefits do not obtain now.

[Traduction]

M. Mayhood: Si nous fournissons les enseignants? Très peu de bases offrent des programmes organisés dans le cadre desquels des enseignants civils sont recrutés. C'est une activité très difficile à organiser en raison du surcroît de travail qui est la règle dans les Forces, de sorte que nous disposons de très peu de temps pour organiser ce genre de programme. Je ne suis pas certain que cela réponde complètement à votre question. La meilleure façon pour moi de formuler la réponse serait de dire qu'il appartient à l'individu de tirer profit des conseils qu'on lui donne pour ce qui est de participer aux programmes locaux dont il existe une pléthore. Nous avons recueilli des renseignements sur tous les programmes disponibles dans chaque province du Canada lesquels sont mis à la disposition des conseillers qui sont ainsi en mesure d'informer les militaires de l'endroit le plus rapproché où ils peuvent obtenir le genre de formation qui les intéresse.

Le sénateur Bird: Leur payez-vous leurs frais de scolarité s'ils prennent leur retraite au bout de trois ou cinq ans? N'est-ce pas ce que font les Américains conformément à leur G.I. Bill of Rights?

M. Mayhood: Nous n'avons rien de comparable au G.I. Bill of Rights des Américains.

Le sénateur Bird: C'est vraiment un programme remarquable. En effet, certains militaires sont payés pour se lancer dans une profession.

LGen Smith: Mais c'est limité à une période de guerre bien précise, comparativement au service militaire en général.

Le sénateur Bird: Mais ce programme n'est-il pas actuellement en vigueur?

LGen Smith: Je ne crois pas.

Le sénateur Bird: Avez-vous étudié la situation dernièrement?

LGen Smith: Je ne dispose d'aucun renseignement récent à ce sujet.

M. Mayhood: Le G.I. Bill of Rights a fait l'objet de quelques modifications, de sorte qu'il n'est plus aussi généreux qu'avant, mais il n'empêche que les Américains ont beaucoup d'avance sur nous pour ce qui est d'offrir ce genre d'avantages durant le service et après la mise à la retraite, et ce, de l'université jusqu'aux niveaux supérieurs.

Le sénateur Bird: Je suis au courant parce que j'ai un neveu dans la marine américaine.

Le président: J'avais l'impression qu'après la guerre, les programmes que nous avons offerts à nos citoyens étaient aussi intéressants que ceux des Américains, pour ce qui est des chances et des avantages.

LGen Smith: C'est certes vrai pour ceux qui ont servi pendant la guerre et même, dans une certaine mesure, après la guerre de Corée.

Le président: Mais il parle d'une suite à ce genre de programme.

Le sénateur Bird: Nous parlons d'aujourd'hui.

LGen Smith: Ces avantages ne sont pas offerts à l'heure actuelle.

[Text]

Senator Bird: The Americans still do better than we do, because they still get this post-graduate training if they wish to leave, or training in a profession.

Senator Buckwold: We are getting far away from retirement age policies. I would just like to make the comment that General Smith has quite effectively drawn to our attention the fact that by the very nature of the responsibilities of the armed forces, compulsory retirement has some features that are significantly different from those that obtain in other areas of the national situation. I think his point in coming here was to draw this to our attention, and I think he has done it very effectively.

Senator Bird: Do the Mounted Police have early retirement for the same or similar reasons?

LGen Smith: They may have, but I would prefer that they respond specifically to that themselves.

The Chairman: What has been the success of your policies? Have you ever measured them? Have you ever measured the number of people you have been able to put to work after they left, and have you followed them up in their continuing work?

LGen Smith: I think it is very difficult to gauge. We do not have a follow-up service to determine what employment they have sought. We really endeavour to provide a counselling service, a service that enables our people to take the first step from military to civilian life and, as I say, to counsel them as to what programs are available so that this transition can be facilitated. We also have a program which Dr. Mayhood did not speak of, and that is a program of obtaining civilian accreditation for the type of training that we give in the military. For example, we may train personnel in a technical trade for which there is some direct equivalent in civilian life, but the people that graduate from our technical schools do not have the normal certification that would be recognized in civilian life, and so we have carried on negotiations with the provinces with a view to obtaining accreditation for the various courses that we offer. This is a very complex and long drawn out exercise because it is necessary to deal with each of the provinces individually. We have achieved a greater measure of success with some than with others, but it is an on-going project, and I think it is one that has probably done more than any other single project to give people qualifications that have meaning and which are recognized in civilian life when they leave the armed forces.

Dr. Mayhood: In response to your question, Senator Croll, I cannot recall for you, offhand, definite figures, but there are two studies that have been conducted, one on the operational research side of the house, and the other on my own side of the house. The one on the operational research side of the house relates to following up, as best we can—and it has been very difficult to do so—the contribution made to the Canadian economy by re-employment in the civilian sector of people

[Traduction]

Le sénateur Bird: Il n'empêche que les Américains sont encore en avance sur nous; car les intéressés peuvent poursuivre leurs études de deuxième ou de troisième cycle même s'ils quittent le service, ou encore continuer leur formation dans une profession donnée.

Le sénateur Buckwold: Mais nous nous éloignons de la question de la politique de l'âge de la retraite. J'aimerais simplement ajouter que le LGen Smith a attiré notre attention d'une manière très efficace sur le fait que, de par leur nature même, les responsabilités des Forces canadiennes et la retraite obligatoire comportent certains éléments qui diffèrent considérablement de la situation qui existe dans d'autres domaines. Je pense que c'est la raison pour laquelle il est venu ici et il l'a fait de manière très efficace.

Le sénateur Bird: Les employés de la GRC ont-ils droit à la retraite anticipée pour la même raison ou des raisons semblables?

LGen Smith: C'est possible, mais je préférerais qu'ils répondent eux-mêmes à cette question.

Le président: Quel a été le degré de succès de vos politiques? L'avez-vous mesuré? Avez-vous calculé le nombre de militaires qui ont pu retourner au travail après avoir quitté les Forces et vous êtes-vous intéressés au genre de travail qu'ils faisaient?

LGen Smith: C'est assez difficile à juger. Nous ne disposons pas d'un service de contrôle suivi pour déterminer le genre d'emploi qu'ils ont sollicité. Nous essayons toutefois de fournir un service de conseillers, services qui permettent aux nôtres de franchir la première étape du service militaire à la vie civile et comme je l'ai déjà dit, son rôle est de les conseiller quant aux programmes qui sont disponibles pour faciliter cette transition. Nous offrons également un autre programme auquel M. Mayhood n'a pas fait allusion, programme qui consiste à obtenir une accréditation civile pour le genre de formation que nous dispensons au service militaire. Par exemple, nous formons du personnel dans des domaines techniques pour lesquels il existe un équivalent direct dans la vie civile, mais les diplômés de nos écoles techniques ne reçoivent pas de certificat qui soit reconnu dans la vie civile. Nous avons donc négocié avec les provinces pour essayer de faire accréditer les cours que nous offrons. C'est un processus très long et complexe car nous devons traiter avec chaque province à titre individuel. Nous avons obtenu des résultats très différents selon la province, mais ce projet est toujours en vigueur et je pense qu'il a donné des résultats beaucoup plus intéressants que n'importe quel autre programme pour ce qui est de faire reconnaître les qualifications des militaires dans la vie civile, lorsqu'ils quittent les Forces.

M. Mayhood: En réponse à votre question, sénateur Croll, je ne suis pas en mesure de vous citer des chiffres précis, mais deux études ont été effectuées, une au niveau de la recherche opérationnelle et l'autre dans mon domaine de compétence. La première avait pour but de déterminer, dans la mesure du possible, et ce fut une tâche très difficile, la contribution faite à l'économie canadienne par les militaires ayant quitté les

[Text]

released from the forces. That is quite a substantial contribution to the productive capacity of the country.

The second study is one that is addressed specifically to your question. We have been attempting to follow up a sample of people leaving the forces, starting in 1973, so I guess it is almost five years ago now. We do find that a very high percentage of the people released from the forces gain second career employment, and I would be quite glad to provide you with the reports we have to date on those studies. They are not yet complete. The follow-up is continuing. We do have reports, however, and we could supply them to the committee.

The Chairman: Would you, please? It would be very useful for us to have those reports.

What troubles me, General, is that you take the man and you counsel him over a period of two or three years, but there are always problems. How can you possibly counsel a man and expect some results without having his wife there to know just what you are talking about and what he has to go and explain to her later on? There are many things that have to be explained. She is a stranger to the whole of it for the time being. In his way he has to explain it to her.

LGen Smith: We do agree with that. I responded to your earlier question that we do not include the wife in the formal counselling, but I would have Dr. Mayhood speak to a written program that we have so that nothing is lost in translation or interpretation when the man goes home. We have a program, which Dr. Mayhood will describe, which is set out in a bulletin.

Dr. Mayhood: Under contract at the moment we have a professor from the University of Ottawa, and I admit this is somewhat late recognition of the point you are making, but he has been canvassing retiring personnel from the Canadian Forces and those approaching retirement to determine what their true needs are in making that transition. The contract calls for him to prepare a guidance handbook, which can be distributed to each retiring member, which will explain the steps he should take to prepare himself for a second period of employment. He has been specifically instructed to include wives in his interviews and to prepare the handbook in a form that will be advice to the whole family and not just to the retiring serviceman. The earlier investigation has indicated your point very clearly. The problem of adjustment on retirement very much affects the rest of the family and must be taken into account.

Senator Bell: I was just looking at your three propositions on page 6: It is necessary to retire members of the armed forces at a time when they are still vigorous, and so on, and not wait until it is too late; you cannot retire them so quickly that you have lost your investment in training and this kind of thing; and you want to have the inducement that if he does go out into civilian life he can do something that is rewarding and put his skills to work. In view of being stretched as thinly as you are in terms of manpower in all different areas—and I don't mean geographic areas, but technical and so on—how

[Traduction]

Forces pour réintégrer le secteur civil. C'est une contribution considérable à la capacité de production du pays.

La deuxième étude portait sur la question que vous venez de soulever. Nous avons essayé de suivre de près un petit échantillon de militaires ayant quitté les forces depuis 1973 je pense, cela fait donc près de cinq ans. Nous avons constaté qu'un très haut pourcentage de militaires ayant quitté les Forces se lancent dans une deuxième carrière et je serais très heureux de vous fournir les rapports que nous avons jusqu'à maintenant sur ces études. Elles ne sont pas encore terminées. Le contrôle suivi se poursuit. Nous avons toutefois des rapports que nous pourrions fournir au Comité.

Le président: Auriez-vous l'obligeance de le faire? Il nous serait très utile d'avoir ces rapports en mains.

Ce qui me préoccupe, général, est le fait que vous conseillez un militaire pendant deux ou trois ans, mais qu'il reste toujours des problèmes. Comment pouvez-vous donner des conseils à un homme et vous attendre à obtenir de bons résultats si sa femme n'est pas là pour savoir de quoi vous parlez et s'il faut par la suite le lui expliquer? De nombreuses choses méritent d'être expliquées. Pour l'instant, elle ne sait rien de ce qui se passe. De cette façon, il doit lui expliquer.

LGen Smith: Nous en convenons. Je vous ai répondu tantôt que la femme n'assiste pas aux séances formelles d'orientation, mais j'aimerais que M. Mayhood vous parle d'un programme écrit conçu afin que rien ne se perde dans la traduction ou l'interprétation et pour que le militaire comprenne bien de quoi il s'agit lorsqu'il retourne au foyer. M. Mayhood vous décrira le programme qui est expliqué dans un bulletin d'information.

M. Mayhood: A l'heure actuelle, nous avons retenu par contrat les services d'un professeur de l'université d'Ottawa et j'admets que ce n'est que dernièrement que nous avons tenu compte de ce point; il interroge le personnel à la retraite des forces canadiennes, ou ceux qui approchent de la retraite, afin de connaître leurs besoins réels pendant la période de transition. Aux termes du contrat, il doit préparer un guide d'information qui sera distribué à chaque membre qui prend sa retraite, et dans lequel on expliquera les étapes à suivre pour se préparer à occuper un deuxième emploi. On lui a nettement demandé d'inviter les épouses à assister à ces entrevues, et de préparer le guide de façon qu'il serve à toute la famille et non seulement à la personne qui prend sa retraite. Les résultats préliminaires de l'enquête confirment le point que vous avez soulevé. Il est vrai que la réadaptation de la personne à la retraite a une grande incidence sur le reste de la famille et doit entrer en ligne de compte.

Le sénateur Bell: Je viens de revoir les trois propositions que vous faites à la page 6. Il faut mettre à la retraite les membres des Forces à un moment où ils sont en bonne santé, et ne pas attendre qu'il soit trop tard; vous ne pouvez pas le faire trop tôt sinon vous perdez l'investissement que vous avez fait pour le former. Par ailleurs, vous voulez qu'il puisse, au moment où il retourne à la vie civile, faire un travail valorisant et se servir de ses aptitudes. Comme vous manquez de main-d'œuvre dans presque tous les secteurs, et je ne parle pas des régions géographiques mais des secteurs techniques, etc.—trouvez-

[Text]

well do you find that is working at present? Are you finding you have to retire people you do not really care to lose at that particular time and you are keeping people you cannot use? How are these three very worthwhile proposals working out presently?

LGen Smith: As I indicated, senator, we have changed our policy on terms of service relatively recently. I mentioned one change in 1976 for the officers, and there was one in May of this year for the other ranks whereby it is now possible for larger numbers of them to serve to age 55. Under The old terms of service many of the enlisted personnel retired in their forties, so we have very little experience with the new terms of service.

In so far as the experience with the old terms of service is concerned, I think it is correct to say that we did not have to release people whom we would rather have serve longer. We did have the option to extend their service on a temporary basis in the event that they were in a trade we particularly needed, say, where there was a current shortage. We do employ that concept. Again it is on a mutually acceptable arrangement.

Senator Bell: That is on an individual basis?

LGen Smith: As individual basis, as opposed to a general policy. We have employed that practice quite extensively from time to time to give us the flexibility we need. But we did conduct a major study in the armed forces in respect of terms of service to determine what the individual's desires were, and the findings of that study certainly influenced the new terms of service that I have described, namely, more people can now serve to age 55. The significant finding of that study was that in the non-marketable military skills such as the combat arms trades and the operational trades, the individuals there certainly reflected a desire to leave relatively early, about age 40, if they were going to have to start another career. There was a strong desire for that feature to be built into the terms of service for those who were in a particular field of endeavour that precluded their serving until a much later age.

Senator Bell: So it has been fairly satisfactory?

LGen Smith: It has been quite satisfactory.

Senator Bell: May I quickly ask a very facetious question? If you had to have a great turnover very quickly, could you think of something as suitable as the unification of the services might have been?

Senator Buckwold: You don't have to answer that.

[Traduction]

vous que cette façon de procéder se défend à l'heure actuelle? Trouvez-vous que vous êtes obligé de mettre des personnes à la retraite dont vous ne pouvez vous passer à un moment particulier, et que vous devez garder des personnes qui vous sont moins utiles? Comment ces trois propositions se présentent-elles à l'heure actuelle?

LGen Smith: Comme je l'ai déjà dit, Sénateur, nous avons modifié dernièrement notre politique concernant la période de service. J'ai mentionné un changement effectué en 1976 pour le groupe des officiers. Il y en a eu un autre au mois de mai de cette année pour les autres grades et nous avons permis à un plus grand nombre d'entre eux de rester en poste jusqu'à l'âge de 55 ans. En vertu des anciennes directives sur la période de service, un grand nombre de militaires enrôlés prenaient leur retraite dans la quarantaine, et nous ne savons quels résultats attendre des nouvelles normes régissant la période de service.

Quant à la pratique antérieure, je crois qu'il est juste de dire que nous n'avons pas été obligés de laisser partir à la retraite des personnes que nous aurions préféré garder en poste plus longtemps. Nous avions le choix de prolonger leur période de service à titre provisoire s'ils travaillaient dans un secteur de pointe qui accusait un manque de main-d'œuvre. Il nous arrive d'adopter une telle politique, lorsque solution convient aux deux parties.

Le sénateur Bell: Vous agissez ainsi dans des cas individuels?

LGen Smith: Oui, ce n'est pas une politique générale. Nous avons agi de la sorte assez souvent pour nous ménager une certaine souplesse. Or, nous avons effectué une étude importante dans les Forces canadiennes concernant la période de service afin de connaître les désirs des particuliers et les conclusions de cette étude ont certainement influé sur la formulation des nouvelles normes régissant la période de service dont j'ai parlé; en effet, un plus grand nombre de personnes peuvent maintenant rester en poste jusqu'à l'âge de 65 ans. La principale conclusion de cette étude a sans aucun doute été que dans les spécialités militaires peu en demande sur le marché du travail, tels que le métier des armes de combat et les métiers propres au service, les titulaires souhaitent quitter le service assez tôt, dans la quarantaine, s'ils doivent se trouver une nouvelle carrière. Certains recommandaient fortement qu'on tienne compte de cette nécessité lors de la formulation des nouvelles normes régissant la période de service pour les personnes qui travaillaient dans un secteur spécialisé et qui ne pouvaient pas se permettre de rester en poste jusqu'à un âge plus avancé.

Le sénateur Bell: Vous avez donc été satisfaits.

LGen Smith: Oui.

Le sénateur Bell: J'aimerais poser une question facétieuse. Si vous deviez effectuer un roulement de personnel rapidement, auriez-vous une solution aussi acceptable que celle de l'unification des services?

Le sénateur Buckwold: Nous ne sommes pas tenu de répondre.

[Text]

Senator Deschatelets: I would like to know if the military forces in the United States are exempt from the new regulations which will become effective next January.

The Chairman: That never occurred to me. I will find out for you. We have the act. I did not see that exemption.

Dr. R. W. James, Research Consultant to the Committee: They are not covered by that act. In most other similar pieces of legislation related to the U.S., the military have always been exempt.

The Chairman: Are there any other questions?

Thank you very much, General Smith, for coming in. You have an answer you owe us. It has been a pleasure for us to have you with us, and we thank you for the information.

The committee adjourned.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais savoir si les Forces canadiennes stationnées aux États-Unis sont exemptes en vertu des nouveaux règlements qui entreront en vigueur au mois de janvier prochain.

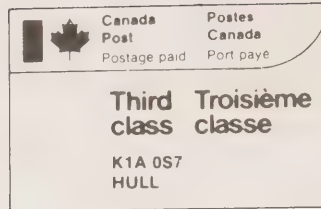
Le président: Je n'y ai jamais songé. Je vais me renseigner. Nous avons le texte de la loi. Je n'ai pas vu cette exemption.

M. R. W. James, recherchiste du comité: Elle n'est pas prévue dans la loi. Dans la plupart des autres mesures législatives de ce genre ayant une connotation américaine le personnel militaire a toujours été exempté.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

Je vous remercie, LGen Smith, d'être venu témoigner. Il vous reste une réponse à nous fournir. Nous sommes heureux de vous avoir eu parmi nous et nous vous remercions des renseignements que vous nous avez donnés.

Le Comité suspend ses travaux.



If undelivered, return **COVER ONLY** to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Life Insurance Association:

Mr. D. W. Pretty, President of Canadian Life Insurance Association and President, North American Life;

Mr. C. C. Black, Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Company of America;

Mr. F. W. Speed, Actuary, Canadian Life Insurance Association;

Mr. R. G. McKnight, Executive Officer, Group Marketing, Mutual Life Assurance Company of Canada.

From the Department of National Defence:

Lieutenant-General J. C. Smith, Assistant Deputy Minister (Personnel), Department of National Defence;

John E. Mayhood, PhD, Director general, Planning and Development, Personnel Group, National Defence.

De l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie:

M. D. W. Pretty, président de l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie et président de la North American Life;

M. C. C. Black, vice-président et actuaire de la Prudential Insurance Co. of America;

M. F. W. Speed, actuaire, Association canadienne des compagnies d'assurance-vie;

M. R. G. McKnight, directeur du marketing de l'assurance collective, Mutual Life Assurance Co. of Canada.

Du Ministère de la Défense nationale:

Lieutenant-général J. C. Smith, sous-ministre adjoint (Personnel), Ministère de la Défense nationale;

D^r John E. Mayhood, directeur général, Planification, recherche et développement, Groupe du personnel, Ministère de la Défense nationale.

2
PR21



Government
Publications

Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité spécial
du Sénat sur les*

Retirement

Politiques

Age

relatives à l'âge

Policies

de la retraite

Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, November 16, 1978

Le jeudi 16 novembre 1978

Issue No. 2

Fascicule n° 2

Second Proceedings on:

Mandatory Retirement

Deuxième fascicule concernant:

Retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

The Honourable Senators:

Adams	Fournier (<i>Madawaska-</i> <i>Restigouche</i>)
Bell	
Benidickson	Fournier (<i>Restigouche-</i> <i>Gloucester</i>)
Bird	
Bosa	Haidasz
Buckwold	Inman
Cottreau	Lucier
Croll	Phillips
Deschatelets	Quart
Eudes	Rowe
	Steuart
	Williams

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES POLITIQUES RELATIVES
À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier (<i>Madawaska-</i> <i>Restigouche</i>)
Bell	
Benidickson	Fournier (<i>Restigouche-</i> <i>Gloucester</i>)
Bird	
Bosa	Haidasz
Buckwold	Inman
Cottreau	Lucier
Croll	Phillips
Deschatelets	Quart
Eudes	Rowe
	Steuart
	Williams

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate,
October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 16, 1978

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Bell, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman. (11)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher/Economist.

The following witnesses were heard:

From the Council of Canadian Personnel Associations:

Mr. Robert B. Totten, Past President;

Mr. G. Clark Mitchell, President;

Mr. W. R. Spring, President of the Ottawa Personnel Association.

From the Public Service Commission:

Mr. E. Gallant, Chairman, Public Service Commission;

Mr. Tom Morry, Director General, Appeals and Investigations Branch;

Mr. S. Wightman, Acting Director, Secretariat Services;

Mr. G. Bloodworth, Senior Advisor, Secretariat Services.

It was ordered,—That the brief presented by the Council of Canadian Personnel Associations be printed as Appendix "A" to these proceedings.

At 11:55 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 NOVEMBRE 1978

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Bell, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman. (11)

Aussi présent: M. Warren James, chercheur principal/économiste.

Les témoins suivants sont entendus:

De la Fédération des associations canadiennes du personnel:

M. Robert B. Totten, président sortant;

M. G. Clark Mitchell, président;

M. W. R. Spring, président de la Fédération des associations du personnel d'Ottawa.

De la Commission de la fonction publique:

M. E. Gallant, président, Commission de la fonction publique;

M. Tom Morry, directeur général, Direction générale de l'Anti-discrimination;

M. S. Wightman, directeur suppléant, Services du secrétariat;

M. G. Bloodworth, analyste senior de la politique, Services du secrétariat.

Il est ordonné,—Que le mémoire présenté par la Fédération des associations canadiennes du personnel soit joint en Appendice «A» aux présentes délibérations.

A 11 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, November 16, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m., for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, as a result of the discussions that we had with the research people, some questions were asked. I received replies and I sent you copies of the replies, by letter.

A question was raised about the return of contributions without interest when an employee leaves before the contributions had been locked in. I am informed that Statistics Canada has a special man who will deal with that when he comes before us.

This morning we have two presentations. The first comes from the Council of Canadian Personnel Associations. We have Mr. Robert B. Totten, the past President, who is on my right. Mr. Clark Mitchell, the present President, is sitting next to him, and Mr. Spring from Ottawa is with them. Mr. Totten will give you a resumé of the brief and then the questioning will begin.

Before he begins, I ask your permission to place the brief on the record.

Hon. Senators: Agreed.

(See appendix . . .)

Mr. Robert B. Totten, Past President, Council of Canadian Personnel Associations: Mr. Chairman and honourable senators, I am presenting this brief on behalf of the Council of Canadian Personnel Associations, in my capacity of past President of the Council.

I would give you a little bit of biography, so that you know who we are and where we are from. I have also held the offices of President, Vice-President, and Secretary of the Council. I am currently on the editorial board of the *Canadian Personnel and Industrial Relations Journal*. I had the unique and happy experience of being able to travel across most of this country during the past two or three years, to speak to a number of our member personnel associations. I think that the brief that you have in front of you reflects fairly well the mood or the opinion of some of our members—but I will get into that later.

Also with me is Mr. Clark Mitchell, who is currently President of the Council. Previously he was Vice-President and he acted as a representative to council from the Ottawa association for several years. Mr. Clark is now with the Audit Branch of the Public Service Commission, as Director of Policy and Projects (Audit). We also have Mr. Spring, who is currently President of the Ottawa Personnel Association.

The Council of Canadian Personnel Associations itself is in a unique position to be able to comment to you today on what we see as a rather exciting, probably problem-filled prospect

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 16 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures pour discuter de la mise à la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, plusieurs questions ont été posées à la suite des discussions que nous avons eues avec les chercheurs. Je vous ai fait parvenir par le courrier les réponses que j'ai reçues.

On a posé une question sur le remboursement des cotisations sans intérêt lorsqu'un employé quitte son travail avant que ses cotisations n'aient été bloquées. On me dit que Statistique Canada a à son service un spécialiste qui abordera la question lorsqu'il témoignera devant nous.

Nous avons deux mémoires à étudier ce matin. Le premier nous vient du Council of Canadian Personnel Associations. Les représentants de ce conseil sont MM. Robert B. Totten, ancien président, assis à ma droite, Clark Mitchell, le président actuel assis à côté de lui, et M. Spring, d'Ottawa, qui les accompagne. M. Totten vous résumera le mémoire et nous pourrons ensuite le questionner.

Avant qu'il ne commence, je vous demande la permission de faire consigner le mémoire au procès-verbal.

Des voix: D'accord.

(Voir Appendice . . .)

M. Robert B. Totten, ancien président, Council of Canadian Personnel Associations: Monsieur le président et honorables sénateurs, je vous présente ce mémoire au nom du Council of Canadian Personnel Associations, à titre d'ancien président de ce conseil.

Permettez que je vous donne quelques notes biographiques pour que vous sachiez qui je suis et d'où je viens. J'ai déjà assumé les fonctions de président, de vice-président et de secrétaire du Conseil et suis à l'heure actuelle membre du Conseil d'édition du *Canadian Personnel and Industrial Relations Journal*. Ces deux ou trois dernières années, il m'a été donné, et c'est une expérience unique et dont je me félicite, de voyager dans presque tout le pays pour prendre la parole devant un certain nombre de nos associations de personnel. Le mémoire que vous avez devant vous traduit assez bien, me semble-t-il, l'humeur ou l'opinion de quelques-uns de nos membres, mais j'y reviendrai tout à l'heure.

Le président actuel du Conseil, M. Clark Mitchell, est à mes côtés et occupait antérieurement le poste de vice-président; il a été le représentant de l'Association d'Ottawa au Conseil pendant plusieurs années. M. Clark est maintenant au service de la Direction de la vérification de la Commission de la Fonction publique, en qualité de Directeur de la planification des politiques et des systèmes de gestion (vérification). Je ne voudrais pas oublier M. Spring, qui est actuellement président de l'Association du personnel d'Ottawa.

Le Council of Canadian Personnel Associations est en fait dans une position unique pour vous parler aujourd'hui de ce qui, à nos yeux, représente une perspective plutôt remarquable

[Text]

for Canadians. The council itself is a national organization of Canadian Personnel Associations.

Very briefly, our basic purpose is to advance the interest of personnel and industrial relations associations in Canada. We were established over 25 years ago. Our overall objective is just the more effective use of human resources in Canada.

We represent approximately 2,000 personnel practitioners, through 16 individual associations from coast to coast.

Let me say a word about the research methodology. You have what we hope is a fairly extensive brief. You have had a chance to look at it. The method that was employed in bringing the brief together was this. An extensive search of current literature was undertaken through the University of Western Ontario School of Business Administration. The literature that was available was classified according to current trends in the legislative area, board and commission findings, directly related research—which, I might comment, was very little—and, opinion. In addition, a questionnaire was distributed to council members—it forms part of the appendix to the brief itself—as well as to other non-affiliated associations. The aim of the survey or questionnaire was to gather some opinion across Canada from other associations that are members of our council.

I would emphasize here, before I get into any of details in the brief itself, that the focus of the brief is on people, and the effects of retirement, mandatory or otherwise. We have not attempted to address the problems of benefits or pension plans, or any actuarial calculations, which I think are best left to other experts in this field.

As far as the background and trends are concerned, I was the one who did most of the research, so I suppose I should speak to this first. The backgrounds and trends that are most obvious are the changes that we have seen take place in the United States, that are about to take place during 1979 as a result of the legislation, both federal and state-wise. I do not think I need to go into detail on that, other than to reiterate that the federal Public Service has moved to legislate the end of compulsory retirement and is extending the retirement age to 70 in the private sector.

Since the production of the brief, we have learned that the post-secondary institutions in the United States were exempted from recently instituted American legislation until July 1, 1982. I personally pursued this particular avenue, because of my interest in working for a university. We were interested to know why this took place, what the reason for it was. I think this is worthwhile taking note of at this time. The impetus for the exemption came from a fairly strong lobby effort on the part of the American Council of Education. This group argued that they must have the time and the ability to release non-productive tenured faculty. The word I had as late as last week is that very few colleges and universities are using the exemption and instead are conforming to the national standard of retirement at 70.

[Traduction]

et probablement hérissée de problèmes pour les Canadiens. Le Conseil est un organisme représentant à l'échelle nationale les associations canadiennes de personnel.

Le but de notre organisme c'est, en bref, de promouvoir les intérêts des associations de personnel et de relations industrielles au Canada. Notre Conseil a été créé il y a vingt-cinq ans. Notre objectif, général c'est tout simplement de promouvoir une meilleure utilisation des ressources humaines au Canada.

Nous représentons environ 2,000 praticiens du personnel, répartis en seize associations d'un océan à l'autre.

Quelques mots d'abord au sujet de notre méthode de recherche. Vous avez entre les mains ce que nous croyons être un mémoire assez détaillé que vous avez eu l'occasion de parcourir. Voici la méthode qui a été mise en œuvre dans sa rédaction: l'École d'administration des affaires de l'Université Western Ontario a effectué une recherche approfondie portant sur les publications courantes. Cette documentation a ensuite été classée, d'après les courants de pensées contemporains, selon les catégories suivantes: secteur juridique, constatations des conseils et des commissions, recherche traitant directement du sujet, et je veux ajouter qu'il y en avait très peu, enfin, opinions diverses. De plus, un questionnaire qui figure en annexe au mémoire, a été distribué aux membres du Conseil ainsi qu'à d'autres associations non affiliées. Nous cherchions ainsi à recueillir l'opinion de quelques autres associations au Canada qui sont membres de notre Conseil.

J'aimerais, avant d'entrer dans les détails, insister sur le fait que le mémoire s'est surtout occupé des individus et de ce qu'implique le fait de prendre sa retraite obligatoirement ou non. Nous n'avons donc pas cherché à étudier les problèmes de prestations ou de régime ou de pension et n'avons fait aucun calcul actuarial, qu'il vaut mieux, me semble-t-il, laisser entre les mains d'autres experts en ce domaine.

Puisque j'ai moi-même effectué la plupart des recherches ayant trait au contexte et aux tendances, je suppose que je devrais commencer par cela. Les constatations les plus évidentes à ce sujet, ce sont les changements qui se sont déjà produits aux États-Unis et continueront à se produire en 1979 par suite des lois adoptées, tant au niveau fédéral qu'au niveau des États. Je crois qu'il est inutile de m'étendre là-dessus, si ce n'est pour répéter que la Fonction publique fédérale a proposé de légiférer pour mettre fin à la mise à la retraite obligatoire, et qu'elle repousse l'âge de la retraite à 70 ans dans le secteur privé.

Depuis la rédaction de notre mémoire, nous avons appris que les institutions post-secondaires aux États-Unis étaient exemptées jusqu'au 1^{er} juillet 1982, de l'obligation d'appliquer les lois américaines récemment adoptées. Je ne suis moi-même occupé de cet aspect parce que j'aime travailler pour une Université. Je voulais savoir ce qui avait provoqué ce changement et qu'elles en étaient les motifs. A mon avis, cela vaut la peine d'être signalé. L'American Council of Education a exercé de très fortes pressions pour que cette dispense soit adoptée. En effet, ce groupe affirmait qu'il devait avoir le temps et la possibilité de se séparer des enseignants dont l'emploi était devenu improductif. Or, d'après ce que j'ai entendu dire la semaine dernière, très peu de collèges et d'universités se prévalent de cette dispense; ils préfèrent au contraire se soumettre à

[Text]

Nobody has a good answer for the reasoning. However, it is felt that the larger institutions in particular seem to prefer not to want to make waves, or to be singled out as taking advantage of the exemption. In other words, on the one hand they felt they would like to do it, but when they realized that they had the right to go ahead and retire at will up to 1982, they decided that publicity it would be a poor move.

Many of you are probably already aware that there have been strong recommendations for the prohibition of age as a discriminatory factor by both the Ontario and Manitoba Human Rights Commissions.

In August this year, a British Columbia labour arbitrator ruled that compulsory retirement based solely on age, contravenes the provincial Human Rights Code.

I am told just recently—I was not able to come across the decision that followed on that particular case and it was again just this past week that I managed to get, not a total transcript, but at least some of the reasoning in this case. With your permission, I would like to quote the relevant parts from it.

The facts in the British Columbia case are as follows: An employee was forcibly retired following his 65th birthday, and, the union agreed on his behalf. The sole reason for the termination of the grievant's employment was his age.

Another factor is that the company in this particular case had declared a retirement policy, in a letter to the union some four years before that case arose, and that policy required mandatory retirement of all employees at age 65. On the other hand, evidence was submitted that in fact the company had allowed exceptions to that rule on an ad hoc basis, on compassionate or other grounds.

Senator Deschatelets: Excuse me, do you know if in the company involved, the 65 years retirement age was in a collective agreement?

Mr. Totten: Yes, it was. I think that is a good point, because that was brought out by the company on the one hand, and yet on the other hand they had made exceptions to the policy.

Senator Deschatelets: It was part of the contract?

Mr. Totten: That is right. In the argument put forward by the union on behalf of the terminated staff member, the union contended that the employer had violated an article of the collective agreement by discharging the grievor without just and reasonable cause.

Alternatively, the union also claimed that even if forced retirement was ruled not to have been a discharge, the employer had nonetheless violated the agreement by retiring the grievor in a discriminatory manner, contrary to certain articles of the contract. Those articles in the contract dealt basically with British Columbia human rights legislation.

[Traduction]

la pratique courante, c'est-à-dire, à un départ en retraite fixé à 70 ans.

Personne jusqu'ici n'a pu fournir d'explication à cet état de fait. On estime cependant que ce sont surtout les établissements importants qui semblent vouloir ne pas se faire remarquer en donnant à penser qu'ils tirent parti de cette dispense. En d'autres termes, ils voulaient tout d'abord s'en prévaloir, mais lorsqu'ils se sont rendu compte, d'autre part, qu'ils pouvaient prendre leur retraite lorsqu'ils le voulaient jusqu'en 1982, il ont estimé qu'aux yeux du public, leur décision ne serait pas bien vue.

Nombre d'entre vous savent probablement déjà que les Commissions des droits de la personne de l'Ontario et du Manitoba se sont élevées contre toute discrimination fondée sur l'âge.

En août dernier, un arbitre du travail de la Colombie-Britannique a jugé que la mise à la retraite décidée uniquement en fonction de l'âge enfreignait le Code provincial des droits de la personne.

Je n'ai pas pu savoir quelle avait été la décision rendue dans ce cas particulier et, une fois de plus, ce n'est que cette semaine que j'ai réussi à obtenir, non pas la transcription intégrale, mais au moins une partie du jugement rendu. Avec votre permission, j'aimerais vous en citer les points intéressants.

Les faits dans cette affaire sont les suivants: un employé est mis d'office à la retraite le jour de son soixante-cinquième anniversaire et le syndicat accepte cette décision en son nom. Il avait été mis à la retraite uniquement à cause de son âge.

D'un autre côté, la société qui l'employait avait précisé, dans une lettre adressée au syndicat quatre ans environ avant que cette affaire ne survienne, que tous les employés devaient prendre leur retraite à l'âge de soixante-cinq ans. Il a été prouvé, d'autre part, que, selon les cas, la société avait admis des exceptions à cette règle pour des raisons humanitaires ou autres.

Le sénateur Deschatelets: Excusez-moi, savez-vous si, dans cette société en question, la retraite obligatoire à 65 ans figurait dans la convention collective?

M. Totten: Oui, elle y figurait. Je pense que c'est une bonne chose car, c'est ce que la société a fait valoir tout en y ayant fait exception.

Le sénateur Deschatelets: Cela faisait partie du contrat?

M. Totten: Exactement. Dans l'argumentation qu'a présentée le syndicat en faveur de l'employé mis à la retraite, il a affirmé que l'employeur avait enfreint un article de la convention collective en licenciant le plaignant sans raison équitable et raisonnable.

Le syndicat a également déclaré que même si la mise à la retraite n'était pas synonyme de licenciement, l'employeur avait néanmoins enfreint l'accord en mettant le plaignant à la retraite de façon discriminatoire, en contrevenant à certains articles du contrat. Ces articles se rapportaient principalement à la loi provinciale sur les droits de la personne.

[Text]

To make a long story short, the decision that came out of it was that the forced retirement was found to have been in violation of both the Human Rights Code of British Columbia and the collective agreement.

Senator Buckwold: Was this case before the courts or before the Human Rights Commission?

Mr. Totten: I understand that the appeal came before the courts.

Senator Buckwold: So the part you are giving now is the court decision?

Mr. Totten: Yes. It went before an arbitrator to determine whether or not the contract itself, as I understand it, had been violated in any way. To me this is a landmark decision in many ways in Canada, in that a contract was in effect and an individual had challenged it, whereas, I submit to you, up to two or three years ago most people who came to 65, although they did not like the idea of retiring, never gave any thought to using existing legislation such as the Human Rights Code to challenge it. In fact, many of the human rights commissions that I am aware of have been of the opinion, and it is said in the legislation, that the age provision applies from age 40 to age 65, and was silent on the issue of over age 65, as to what happens after that.

Now we are starting to see interpretations—and this is what the court has said in British Columbia—that they are interpreting that, yes, 40 to 65, or in this case 45 to 65, is the area that is defined as the age in that particular code; however, that is not to rule out that they should not look at over 65. That is a pretty significant stand.

Senator Buckwold: I have another question. Was any reference made, or was the decision influenced by the fact that the company had not consistently followed its own policy, had granted exceptions? Was that one of the reasons?

Mr. Totten: Yes. My reading of the case is that that had a significant effect.

Senator Buckwold: In other words, if the company had strictly followed the letter of the agreement on retirement of everybody at age 65 without exception, it is not likely that the ruling would have been the same?

Mr. Totten: That is hard to judge. I think that had a lot to do with the decision, though, in that case. I do not have the case here entirely, unfortunately. It is just a digest, so I can only comment on what I understand.

In our brief to your committee, we attempted to move from the background area into two major areas. Those two areas are: the arguments for maintaining mandatory retirement and the arguments against the maintenance of the mandatory retirement age. This is what we had pulled out of the literature and out of the research that we had done over the past several months.

[Traduction]

Pour abrégé cette histoire, on a jugé que la mise à la retraite d'office était contraire au Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique et à la convention collective.

Le sénateur Buckwold: Cette affaire a-t-elle été présentée devant les tribunaux ou devant la Commission des droits de la personne?

M. Totten: Je crois savoir que ce sont les tribunaux qui se sont saisis de cette affaire.

Le sénateur Buckwold: Vous nous donnez donc la décision qu'a rendue le tribunal?

M. Totten: Oui. Cette affaire a également été confiée à un arbitre qui devait juger si le contrat lui-même, si j'ai bien compris, avait été enfreint. C'est une décision qui, à mon avis, fera date dans les annales du Canada dans la mesure où il y avait contrat et qu'un individu l'a dénoncé alors qu'il y a deux ou trois ans, vous en conviendrez, la plupart des employés ayant atteint l'âge de 65 ans n'auraient jamais pensé, même si l'idée de partir à la retraite ne leur plaisait pas, à utiliser les lois en vigueur telles que le code des droits de la personne pour dénoncer un contrat. En fait, nombreuses sont les commissions des droits de la personne que je connais qui estiment, et la loi le stipule, que la disposition sur l'âge de la retraite s'applique entre 40 et 65 ans et qu'elle passe sous silence ce qui peut arriver après cet âge.

Nous commençons donc à voir apparaître certaines interprétations, et le tribunal de la Colombie-Britannique a bien affirmé qu'à son avis, le Code stipulait que l'âge de la retraite se situait entre 40 et 65 ans, ou dans le cas considéré, entre 45 et 65 ans. Cela n'exclut pas pour autant que les tribunaux ne devraient pas statuer sur le cas de ceux qui ont dépassé 65 ans. C'est une décision importante.

Le sénateur Buckwold: J'ai une autre question à vous poser. A-t-on mentionné le fait que la société n'avait pas appliqué systématiquement sa propre politique en la matière, qu'elle avait accordé des exceptions? Ce fait a-t-il influé sur la décision? Était-ce l'un des motifs?

M. Totten: Oui. D'après ce que je peux voir, ce fait a eu une très grande importance.

Le sénateur Buckwold: En d'autres termes, si la compagnie avait rigoureusement suivi la lettre d'accord sur l'âge de la retraite à 65 ans, il est peu probable que la décision ait été différente?

M. Totten: C'est difficile à dire. Je pense que cela a toutefois beaucoup influé sur la décision, dans ce cas-là. Je n'ai pas tous les détails avec moi malheureusement. Ce n'est qu'un condensé, et je ne peux faire d'observations que sur ce que je comprends.

Dans le mémoire que nous avons soumis à votre Comité, nous avons essayé, à partir des éléments d'appréciation de nous limiter à deux grands domaines, à savoir: les arguments pour et les arguments contre le maintien de l'âge de la retraite obligatoire. C'est ce à quoi nous avons abouti à la suite de la lecture des documents, et de la recherche que nous avons faite ces derniers mois.

[Text]

I have just reviewed for you what those various arguments are. Then if you wish to comment on them or discuss them as we go along, please do so.

First, there is the arguments for maintaining mandatory retirement. I think the most often heard argument these days is the argument that mandatory retirement at 65 leaves jobs open and available for young people attempting to enter the work force. We have a situation in Canada right now, because of relatively high unemployment rates, that many employers seek to justify retirement at age 65 as a means of helping out those people.

As mentioned in our brief, there is some feeling by demographers in Canada that by the mid-1980s, there will be a lack of workers in some areas. These areas have not been identified. I know for a fact, however, that there is a shortage right now in the skilled trades. The methods of training apprentices and journeymen and so on are such that most of you are probably aware the whole country, the government included, is looking at methods of training people so that the importation of foreign workers is not necessary.

Therefore, the argument that by retiring at 65 we will open up positions to young people may, in the short run, have some validity. In the long run, it is our feeling that it is doubtful.

The second most frequent argument is that employers will have to become harsher in rating the performance of older workers. I have actually seen that statement in quotes in another publication. I find it hard to believe that someone would make such a statement.

It is our view that the performance of older workers or younger workers or middleaged workers should have no bearing on it. For an individual to make this kind of statement is, I think, reflective of an individual who is not a very good manager.

We spent some time in our brief mentioning to you that we think one of the key elements, if mandatory retirement age is extended or abolished, that employers will have to grapple with is that of performance appraisal.

What, when this individual said that employers will have to become harsher in rating performance of older workers, he was saying is that we will have to be honest or more honest or we will have to start doing performance appraisal.

I have also seen the comment made that if mandatory retirement is abolished, we must start having a test of performance and health and capacity for those who are 60 and over. Again I would suggest to you that this is inappropriate, that there are people who are non-producers at age 25 as there are at age 65 or 45 or 35—that age has no bearing on it.

So, the issue of performance appraisal is one that I am afraid, is not advanced very well in Canada at the moment.

A lot of work needs to be done, but I do think it will be a key to this whole area.

[Traduction]

Je viens de passer en revue, à votre intention, les différents arguments. Si vous voulez faire des observations à ce sujet ou en discuter au fur et à mesure, n'hésitez pas.

Tout d'abord, il y a les arguments pour maintenir la retraite obligatoire. Je pense que ce que l'on entend dire le plus souvent ces temps-ci, c'est qu'en fixant l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans on libère des emplois pour les jeunes qui essaient d'entrer sur le marché du travail. À l'heure actuelle au Canada, nous nous trouvons dans une position où, en raison d'un taux de chômage relativement élevé, nombre d'employeurs cherchent à justifier l'âge de la retraite à 65 ans pour aider les jeunes.

Comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, certains démographes canadiens estiment que d'ici 1985, il y aura une pénurie de travailleurs dans certains secteurs, qui n'ont pas encore été déterminés. Je peux pourtant d'ores et déjà vous dire qu'il y a pénurie dans certains domaines spécialisés. Les méthodes de formation des apprentis et des compagnons-débuts, etc., sont telles que, comme la plupart d'entre vous le savent probablement, le Canada, gouvernement inclus, cherche des méthodes permettant de former des ouvriers sur place plutôt que d'avoir recours à une main-d'œuvre étrangère.

Donc, dire que si l'on fixe l'âge de la retraite à 65 ans, cela ouvre des débouchés aux jeunes pourrait, à court terme, être vrai, mais à long terme, c'est douteux.

Le deuxième argument que l'on entend le plus souvent, c'est que les employeurs devraient devenir plus difficiles lorsqu'ils évaluent le rendement des employés du troisième âge. J'ai vu cette déclaration citée dans une autre publication. J'ai peine à croire qu'on puisse faire une remarque de ce genre.

En effet, l'activité des travailleurs, qu'ils soient âgés, jeunes ou d'un certain âge—n'a, d'après nous, rien à voir avec la question. Cette remarque doit à coup sur émaner d'un bien piètre administrateur.

Nous avons indiqué assez longuement dans notre mémoire qu'à notre avis, l'une des principales difficultés que rencontreraient les employeurs—au cas où l'âge de la retraite obligatoire serait soit prolongé soit aboli—c'est l'évaluation du rendement.

Ce que voulait dire cette personne en affirmant qu'il faudrait être plus strict en évaluant le rendement des travailleurs du troisième âge, c'est que nous devons dorénavant être honnêtes, ou plus honnêtes, ou alors commencer à faire une évaluation de rendement des employés.

J'ai entendu dire également que si la retraite obligatoire était abolie, il faudrait alors instaurer des tests d'évaluation du rendement, des tests médicaux et des tests d'aptitude au travail pour les personnes de 60 ans et plus. Là encore, je déclare que ce n'est pas une bonne solution. En effet, certains peuvent être tout aussi improductifs à 25 ans qu'à 65, à 45 ou même à 35 ans: l'âge n'a rien à y voir.

Donc j'ai bien peur que cette question d'évaluation du rendement se présente mal en ce moment au Canada.

Il y a encore beaucoup de pain sur la planche, mais je suis persuadé que là réside la clé du problème.

[Text]

The next particular argument is that mandatory retirement will expose workers to possible arbitrary management decisions based on medical and capability tests. That particular question, in quotes, most often comes out of organized labour, where there is some suspicion that management will subject individuals to tests that they never would be able to pass. Once again I would suggest to you that medical and capability tests, whatever the case may be, must be related to performance and must be related to everyone in the work force. Otherwise the test per se becomes discriminatory because of age.

The interesting argument that I find in some of the literature is that older employees, particularly those in technical positions, are very vulnerable to problems of career obsolescence. The more technical the position, the more vulnerable the individual seems to be. I think that has been a generally held type of conjecture for many years. A very worthwhile piece of research was done and we reported on it in our brief. It was mentioned in the *Harvard Business Review* last year. An extensive piece of research was carried out on managers' feelings towards older employees versus younger employees and their training capabilities, whether or not they had the interest. Without going through the entire brief on it, I think it is enough to say here that there is stereotype at work that ends in the individual worker being caught in a self-fulfilling myth, that, in fact, "I am older, my boss thinks I am older, and if I think that I need training he probably will not give it to me. Therefore, I will not ask for it, or if I do ask for it I probably will not get it." So it goes around in a circle and we found in research that employers generally have that stereotyped feeling that that would be the only individual interested in taking additional training or keeping up. That is not borne out by the literature or by the comments of the individuals themselves.

The last argument against keeping mandatory retirement as it is is that older workers are more susceptible to accidents and poor health and thus a great degree of absenteeism, health and long-term disability claims. Once again, another study is reported in the brief for your information. That particular study successfully knocked a hole in that myth and indicated that, in fact, that is not the case, that the older worker tends to be a safer worker; in absenteeism the number of incidents tends to be lower, although absenteeism does occur and does tend to be slightly longer.

That more than anything is one of the major problems that many employers I have talked to have, that if I have an older staff member who wishes to continue to work, there is a real likelihood that, under my insurance plan as it now exists, this individual may end up on long-term disability benefits and, as such, could end up on long-term disability for the rest of his or her life, thus getting more out of a long-term disability plan than he or she would out of a pension plan. That is a possibility that is one of the technical aspects that I could not begin to address here today, unfortunately. However, it is something that should be kept in mind.

Now, the arguments against maintaining a mandatory retirement age. No. 1 is that there is a real lack of opportuni-

[Traduction]

On dit aussi que la retraite obligatoire risque éventuellement d'exposer les travailleurs à des décisions arbitraires de la direction fondées sur des tests médicaux et d'aptitude au travail. Entre parenthèses, cette remarque émane, la plupart du temps, du mouvement syndical où l'on soupçonne la direction de soumettre ses employés à des tests qu'elle ne pourrait elle-même réussir. Je répète une fois de plus que les tests médicaux et les tests d'aptitude doivent être rattachés au rendement et toucher tous ceux qui font partie de la population active. Sinon, le test en lui-même devient discriminatoire en se fondant sur l'âge.

Autre remarque intéressante que j'ai trouvée dans certains documents, c'est que les employés âgés, notamment ceux qui occupent des postes techniques, sont très vulnérables aux problèmes de vieillissement des carrières. En effet, plus le poste est technique, plus l'employé est vulnérable. Je pense que cela se produit déjà depuis de nombreuses années. Des recherches dignes d'intérêt ont été faites à ce sujet et nous en parlons dans notre mémoire. Il en était question aussi dans la *Harvard Business Review* l'année dernière. Ces recherches portaient notamment sur ce que ressentaient les directeurs devant des employés âgés, par rapport à d'autres plus jeunes, quant à leur aptitude à la formation; ils se demandaient s'ils s'y intéressaient. Sans résumer tout ce que dit le mémoire à ce sujet, je crois qu'il suffit de dire qu'il existe le cliché du travailleur pris dans un cercle vicieux: «je suis vieux, mon patron pense que je suis vieux, et si j'estime avoir besoin de formation, il me la refusera probablement. Donc, je ne la demanderai pas ou, si je la demande, je ne l'obtiendrai sans doute pas». Nous avons découvert dans nos recherches que les employeurs croient en fait que ces personnes sont les seules à être intéressées par une formation supplémentaire. Les ouvrages qui ont été écrits à ce sujet, et les commentaires des personnes elles-mêmes, n'apportent pas cette théorie.

Le dernier argument qu'on invoque contre la mise à la retraite obligatoire tient à ce que les travailleurs plus âgés sont plus enclins aux accidents et à la maladie, ce qui entraîne un taux d'absentéisme plus élevé ainsi que des réclamations pour soins de santé et d'invalidité prolongée. Le mémoire mentionne une autre étude pour votre gouverne. Cette étude a infirmé ce dernier mythe et a signalé qu'en réalité le travailleur plus âgé a tendance à faire plus attention; par ailleurs, le taux d'absentéisme est moins élevé même si les périodes d'absence sont plus longues.

C'est là un des principaux problèmes des employeurs auxquels j'ai parlé; si un employé d'un certain âge désire continuer à travailler, il y a des chances pour que, compte tenu du régime d'assurance actuel que je lui offre cet employé termine sa carrière en prétextant une invalidité à long terme pour le reste de ses jours, invalidité qui lui donne droit à des prestations beaucoup plus avantageuses que ne le ferait le régime de pension. C'est possible, et c'est un des aspects techniques, dont je ne peux malheureusement pas parler aujourd'hui mais qu'il ne faudra pas oublier.

Voici maintenant brièvement les arguments invoqués contre la mise à la retraite obligatoire. D'abord, il y a réellement un

[Text]

ties for meaningful work after 65. Any of us who are in the personnel industrial relations business can vouch for this, that at the moment most employers are geared to providing employment to those who are up to 65 and those who are over 65 either get no employment or reduced employment, and it is more on an ad hoc basis than a planned human resources type of approach to the problem itself. Therefore, I would suggest to you there is a necessity for change in that particular area.

The second argument, that inflation lowers a pensioner's standard of living and that only about 40 per cent of the labour force is covered by private pension plans. I am seeing it myself, in some of the counselling that I am doing now on the effect of early retirement and so on, that the one big concern of individuals who wish to retire, no matter at what age, is how much will I have to live on. This is becoming more and more of a consideration as far as retirement is concerned.

The third item, the psychological burden of idleness and lack of motivation adversely affect retired people. I can tell you story after story, and I am sure my colleague here can, of individuals who retired at age 65, at the mandatory retirement age, and within the first six months they have got all the plugs fixed in the house, they have built all the tables they want to build, and they want to do something but there is nothing to do. We have seen some of them take on second careers, what we call serial careers, and I will talk about that in a moment, and enjoy themselves and get much more out of life than perhaps they did for the previous 20 or 25 years. Others, unfortunately, decline so quickly that it is hard to believe, for those who have known them for years. This again is a major problem and one that is socially very important and one that we must get a grip on.

Those are the arguments for and against maintaining mandatory retirement, as we read them.

In order to give you a reflection of current Canadian opinion, the Council of Canadian Personnel Associations put out a survey across the country this year to our member associations. We got back what we felt was a fairly good return for this type of questionnaire. The questionnaire itself dealt with only very broad issues. The majority that reported back to us said they favoured abolishment of mandatory retirement at age 65. Many also said that they felt there should be no retiring age at all, in other words, no ceiling.

I think you should understand that this is at variance with what has happened in the United States. It may be that the United States have moved too quickly. I do not know what the story is on that. Business and industry in the United States, I am given to understand, is almost solidly opposed to any change. The legislation went through very quickly and there was not a lot that could be done in the way of lobbying on this particular subject.

[Traduction]

manque d'offres d'emplois valorisants après 65 ans. Ceux d'entre nous qui connaissent les domaines du personnel et des relations de travail peuvent confirmer qu'à l'heure actuelle la plupart des employeurs se préoccupent surtout de fournir des emplois aux personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 65 ans, et que les plus âgées n'ont droit à aucun emploi ou à un emploi diminué; il s'agit de cas traités individuellement plutôt qu'en vertu d'une planification des ressources humaines. J'estime donc qu'il faudrait corriger la situation dans ce domaine.

On prétend ensuite que l'inflation fait baisser le niveau de vie des personnes à la retraite et que seulement 40 p. 100 de la main-d'œuvre active a souscrit à un régime de pension privé. J'ai observé moi-même ce phénomène à l'occasion des cours d'orientation que je donne sur les effets de la retraite anticipée, etc., et je peux dire que le principal souci des personnes qui veulent prendre leur retraite, peu importe leur âge, c'est de savoir de quel montant elles devront se satisfaire. Cette inquiétude a de plus en plus d'incidence sur l'âge de la retraite.

Troisièmement, les conséquences psychologiques de l'oisiveté et du manque de motivation ont une influence néfaste sur les retraités. Je peux vous citer de nombreux exemples, et mon collègue aussi sans doute, de personnes qui ont pris leur retraite à l'âge de 65 ans, à l'âge de la retraite obligatoire, et qui, au cours des premiers six mois, ont fait toutes les réparations dans la maison, ont construit des tables, ont voulu faire des tas de choses alors qu'il n'y avait plus rien à faire. Certains ont entrepris une deuxième carrière, que nous appelons une carrière en phase, et j'en parlerai dans un moment; ils sont heureux et profitent de la vie plus qu'ils ne l'avaient fait au cours des 20 ou 25 années précédentes. Malheureusement, d'autres déclinent tellement rapidement que les personnes les connaissent depuis longtemps, ont peine à le croire. C'est encore un problème fondamental très important du point de vue social, et nous devons en tenir compte.

Voilà les arguments en faveur du maintien ou de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire, tels que nous les avons compris.

Afin de vous donner une bonne idée de l'opinion courante au Canada, la Fédération des associations canadiennes du personnel a effectué cette année une enquête dans tout le pays auprès de nos associations membres. Les résultats, compte tenu du genre de questionnaire préparé, nous ont paru satisfaisants. Le questionnaire lui-même ne portait que sur des sujets très vastes. La majorité de ceux qui ont répondu se sont prononcés en faveur de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans. D'autres ont ajouté qu'il ne devrait pas y avoir d'âge de retraite obligatoire.

Il convient de signaler que les résultats ne correspondent pas à ceux des États-Unis. Il se peut que les États-Unis aient agi trop rapidement. Je n'en sais rien. Si j'ai bien compris, les représentants des affaires et de l'industrie aux États-Unis s'opposent fermement à tout changement. La Loi a été adoptée très rapidement et très peu de gens ont pu faire connaître leur opinion à ce sujet.

[Text]

In Canada I half expected that would be the same case. It has not been the same as far as personnel and industrial relations people are concerned.

Where there was resistance to change, the greatest reason for the resistance, I felt in talking to individuals and associations, was a lack of knowledge about the concept itself. I think this is worth noting. The lack of knowledge about the concept of an extended or abolished retirement age has led many people into believing that they would be stuck, as they put it, with an individual who could no longer perform. They are misreading, I think, the entire direction and trend. When it is explained to individuals that you would still have recourse to termination for cause—in other words, if the person is not competent, is not performing the duties, there is still recourse—there was more grudging acceptance of the concept, and I say grudging, because people generally have not really believed that that would happen.

I should go on record here as stating something that has been stated by many others before me who do understand the concept, that while we all agree that performance is first and foremost in our minds, there nevertheless will be some very awkward situations develop. To give you an example, an individual who has worked for an employer for the better part of 30 to 35 years, who had done a good job, who had generally provided good service to the employer and who wishes to work beyond 65, let us assume for the moment that the legislation says he can do that. He does so and by age 68 or 69 this individual no longer is performing, is not providing an adequate service to his employer. At that point we are faced with the dilemma of possible termination of the employment of that individual. This is exactly the awkward situation that has been brought back to me time and time again. I do not have a good answer for it. I wish I had it. In some ways I think we all understand, and perhaps know of people who have been carried for the last one or two years of employment up to age 65. Even though we know that they are not producing much, we know that they have been with us for 25 years or so and we let them ride it out to the last year. Then we give them the gold watch, give them the retirement party and everyone is happy. The individual himself may very well understand that he is not producing much, nevertheless, his face is saved at the retirement party. What happens with the individual at age 69 who is terminated because of lack of performance? The impact that I have on the individual, on the employer and on society in general is, to say the least, awkward.

As I said before, performance appraisal may well be a good factor in determining future terminations, which must apply to all, not just to those over 65. One of the misconceptions I found in talking to my colleagues was that if the law is changed, there will be a stampede towards later retirement,

[Traduction]

Au Canada, je m'attendais à ce que la même chose se produise. Or, ce ne fut pas le cas pour les personnes qui travaillaient dans les domaines du personnel et des relations de travail.

A mon avis, la raison la plus importante qui a motivé la résistance au changement—lorsqu'elle s'est manifestée—était, compte tenu des raisons que j'ai pu recueillir des particuliers et des associations, une méconnaissance de toute la question. Il est bon de le noter. Par cela il faut entendre que la méconnaissance de la double possibilité de prolonger ou d'abolir l'âge de la retraite a pu faire croire à beaucoup qu'ils allaient devoir «fonctionner» avec des gens désormais incapables de remplir leur tâche. C'est un tort, car selon moi ils n'ont pas très bien compris de quoi il s'agissait. Lorsqu'on leur explique qu'ils pourront toujours mettre fin à un emploi pour «certains motifs» d'incompétence ou d'inefficacité au travail, il leur reste donc un recours—cette possibilité est acceptée à contre cœur, je dis bien à contre cœur car, en général, les gens n'y croient pas.

Je voudrais que l'on consigne, rendu ici, que je ne fais que répéter ce qui a déjà été dit par d'autres bien avant moi, qui comprennent ce dont nous discutons, et en vertu de quoi, même si nous sommes tous d'accord pour reconnaître que l'efficacité à la tâche est ce qu'il y a de plus important, il n'en reste pas moins qu'il y aura toujours des situations bizarres. Ainsi, prenons l'exemple d'une personne qui a été au service d'un employeur disons pendant quelque 30 à 35 ans, qui s'est toujours bien acquitté de sa tâche, dont le travail a été généralement accompli à la satisfaction de son employeur, et qui désire continuer à travailler après 65 ans, imaginons, ne serait-ce qu'un instant, que la loi le lui permette. Elle continue donc de travailler et quelques années plus tard, à l'âge de 68 ou 69 ans, n'est plus en mesure de s'acquitter de sa tâche à la satisfaction de son employeur. Rendu là, on fait face à un dilemme: la laisser continuer ou mettre fin à sa carrière. Voilà la situation bizarre que j'évoquais, qui m'a été rapportée à maintes reprises et pour laquelle je n'ai aucune recette. Je voudrais bien en avoir une. D'une certaine façon, je crois que nous comprenons tous et peut-être connaissons certaines personnes pour lesquelles on a «fermé les yeux» pour leur permettre d'arriver à 65 ans, même si de notoriété publique on savait qu'elles ne faisaient presque plus rien, on savait bien entendu qu'elles avaient fait partie de l'entreprise pendant 25 ans et il n'était que normal de les laisser terminer leur carrière. Rendu à l'âge de 65 ans, on leur remet la montre en or et on organise une fête en leur honneur; tout le monde est content. L'individu lui-même n'ignore certes pas qu'il n'est plus très utile à son entreprise; néanmoins, c'est la tête haute qu'il arrive à l'âge de la retraite. Que se passe-t-il dans le cas où on est obligé de mettre fin à l'emploi d'une personne de 69 ans pour manque d'efficacité? L'incidence d'une telle mesure sur la personne, sur l'employeur et sur la société en général est pour le moins pénible.

Comme je le disais avant, l'évaluation du travail d'un employé peut très bien servir de critère pour mettre fin à l'emploi d'un individu; de plus, ce mode d'évaluation est valable pour tous et n'est pas réservé aux seuls employés de plus de 65 ans. L'une des erreurs les plus communes que j'ai

[Text]

that the first thing we would know is that a lot of people will go towards later retirement. The trends indicate otherwise. The trends indicate a move towards earlier retirement. Now, the trend itself has slowed down in the last few years. Again we are referring back to inflation, how much the dollar will buy and so on. People are thinking it over. Our reading of it at the moment is that the trend is not towards working past 65.

On the subject of dealing with extended or no retirement age at all, it is our feeling that the employers will have to individualize the retirement concept. They will have to spend more time and money in counselling. One year before retirement age is no time to start talking about how much an income an individual is going to get and what they are going to do with themselves and so on. Experiments such as phased-in retirement could be useful. There is need to upgrade the various pension plans.

We would hope that government would also see a need to provide at least some seed money or other encouragement for our educational institutions and for employers to conduct more research in the field and lead the way in retirement planning programs. Perhaps I should not be talking about retirement planning at all; perhaps I should be talking about serial careers.

Serial careers, in our jargon, simply mean that an individual may go from personnel worker, for example, to the purchasing section, or to accounting. He may go from managing a store to something else beyond that, entirely different, depending on age, interest and ability. I think that we as individuals, and society in general, need to rethink the whole retirement question, and the balance between work and leisure areas.

I would like to quote from a short article I read not too long ago about retirement planning and getting into the whole area of what we will do with our retirement age, if, in fact, there is an age for any of us. The quote is this, that ten minutes before the party is no time to learn to dance. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. You have done an excellent job on the brief and you have re-established the fact that Western is quite a university.

—A short recess.

—On resuming:

Senator Buckwold: I have some questions. First of all, I would like to compliment the witness on a very stimulating and in-depth brief. We appreciate very much the information you have given. We do not give these compliments very often.

Mr. Totten: Thank you.

Senator Buckwold: The first question is this: On the survey that you referred to, of the 1,035 persons who were asked about retirement plans what was the age group?

[Traduction]

découverte en discutant avec mes collègues, était qu'en cas de modification de la loi, les gens en profiteraient massivement pour retarder leur retraite. Les statistiques ne sont pas de cet avis, et feraient plutôt apparaître la tendance contraire. Remarquons toutefois que la tendance a fléchi au cours des dernières années. Il nous faut une fois de plus tenir compte de l'inflation et du pouvoir d'achat du dollar. Les gens y repensent. A notre avis, la tendance actuelle serait plutôt de prendre la retraite à 65 ans.

En discutant de la prorogation de l'âge de la retraite, les employeurs seront selon nous, tenus d'envisager la retraite cas par cas. Ils devront consacrer de plus en plus de temps et d'argent aux services d'orientation. En effet, ce n'est pas un an avant l'âge de la retraite que l'on commence à parler du revenu dont devra disposer un individu ni de la façon dont il occupera son temps etc. Il serait peut-être utile d'introduire le principe de la retraite échelonnée. Et il est en outre nécessaire d'améliorer les différents régimes de retraite.

Nous espérons que le gouvernement conviendra également du besoin de financer ou d'autrement encourager tant les institutions d'enseignement que les employeurs, pour leur permettre de faire davantage de recherches dans ce domaine et ouvrir la voie à la planification des programmes de retraite. Peut-être d'ailleurs ne devrais-je pas parler de planification de l'âge de la retraite mais plutôt de carrière en phase.

Nous appelons dans notre jargon, «carrière en phase» tout simplement le fait qu'un individu qui occupe un poste dans la section du personnel puisse, par exemple, après un certain temps en occuper un autre aux achats ou à la comptabilité. Ainsi, il pourra successivement occuper le poste de gérant de magasin, puis passer à quelque chose de complètement différent compte tenu de son âge, de ses intérêts, et de ses aptitudes. Je crois qu'en tant qu'individu et membre du corps social, il faut que nous repensions complètement la question de la retraite et le dosage qu'il convient d'accorder au travail et aux loisirs.

Je voudrais vous donner lecture de quelques lignes d'un court article que j'ai lu voici peu au sujet de la planification de la retraite et des activités une fois sonnée l'heure de celle-ci; en fait, y a-t-il une heure pour chacun d'entre nous? Cette citation dit, en gros, qu'il est vain d'apprendre à danser dix minutes avant la fête. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup de nous avoir présenté un mémoire de si bonne tenue qui a servi à rétablir le fait que l'université de Western Ontario est une université importante.

—Les travaux sont suspendus momentanément.

—A la reprise.

Le sénateur Buckwold: Je voudrais poser quelques questions. Premièrement, je voudrais féliciter le témoin pour le mémoire approfondi qu'il nous a soumis sur la question. Nous vous savons grés des renseignements que vous nous avez donnés et nous ne disons pas cela très souvent.

M. Totten: Merci beaucoup.

Le sénateur Buckwold: La première question est la suivante. A propos de l'enquête que vous avez mentionnée au sujet des

[Text]

Mr. Totten: That was the survey result from the Dartnell Institute. The age group was 18 and over.

Senator Buckwold: So it really did not represent too many who were right at the age of retirement. Leading up to this particular question, do you have any statistics or experience or report as to what percentage would likely, given the opportunity, continue at age 65? Say that the law just came into effect, how large a percentage of those ready to retire at 65 would continue working?

Mr. Totten: That is something I wish I could get hold of. I came across an article recently in the June 1978 issue of a journal called *The Personnel Administrator*. This is an American journal that is produced by the American Society for Personnel Administration, which is the counterpart of our council in the United States. Their article is called "Never Too Old" and they discuss at some length the legislation in the United States. One comment they have is that some say from 5 per cent to 20 per cent of those now forced to retire will continue to work. Others claim that 200,000 to 500,000 will seek to rejoin or remain in the work force each year. They do not want to admit that they do not really have a good idea of what the number will be, and I may say that we do not, either. The area is so new and so neglected that it is difficult to get a handle on it. In any retirement planning that I have ever seen or been involved in, I know that you barely scratch the surface and individuals will not come out and take part in it, for whatever reason. So that even itself is not a good indicator of what is going on.

Senator Buckwold: If policies were changed, should there be a retirement age specified, as in the American legislation, or should it be an open-ended deal?

Mr. Totten: I can only reflect what our members seem to feel. Our members do not seem to be on the surface too disturbed about abolishing the retirement age altogether. When it came down to an age preference, it worked anywhere from 65 to 70. The 65 age came from those who did not want any change in the status quo. The 70 would probably be appropriate, I think, from the point of view of employers phasing themselves into a program.

Senator Buckwold: In other words, you are saying that if there were legislative changes, it should indeed specify an age—instead of 65, perhaps 70?

Mr. Totten: Personally, I do not have any problem with an age itself. Once again, if we were to come back to the performance appraisal question, if that is done adequately and if we can find a way out of this problem, this awkward situation I mentioned earlier, then I do not think age is going

[Traduction]

1,035 personnes interrogées sur les régimes de retraites, comment se présentait la ventilation par âge?

M. Totten: Cette enquête émane du Dartnell Institute. Le groupe d'âge était de 18 ans et plus.

Le sénateur Buckwold: Donc, à vrai dire, cette ventilation ne représentait pas trop l'opinion de personnes arrivées à l'âge de la retraite. Ce qui m'a amené à poser cette question, c'est pour savoir si vous disposez de statistiques, d'une certaine expérience, ou de rapports, quant aux pourcentages probables de personnes, compte tenu de circonstances favorables, qui choisiraient de continuer de travailler après 65 ans? Disons que la loi vient juste d'être votée, de quel ordre serait le pourcentage des personnes qui choisiraient de continuer à travailler, alors qu'ayant atteint l'âge de 65 ans elles pourraient prendre leur retraite?

M. Totten: Voilà sur quoi on voudrait mettre la main. Voici peu, j'ai eu l'occasion de lire un article à ce sujet dans le numéro de juin 1968 d'une revue intitulée *The Personnel Administrator*. C'est une revue américaine qui émane de l'*American Society for Personnel Administration*, l'équivalent de notre Fédération aux États-Unis. Leur article est intitulé «Never Too Old» (Jamais trop âgé) et ils y étudient d'assez près la loi en vigueur aux États-Unis. L'une de leurs observations porte sur le fait que d'aucunes allèguent qu'entre 5 p. 100 et 20 p. 100 des personnes actuellement forcées de prendre leur retraite continueront à travailler. D'autres prétendent que chaque année, de 200,000 à 500,000 personnes chercheront à entrer à nouveau sur le marché du travail ou à y demeurer. Ils ne veulent pas admettre qu'ils n'ont pas en réalité de chiffres précis à ce sujet, et je peux dire que nous n'en avons pas non plus. La question a été négligée tellement longtemps qu'on ne sait plus très bien comment l'aborder. Dans tout projet de planification de retraite que j'ai eu l'occasion de voir ou auquel j'ai participé, je sais que vous ne faites qu'effleurer la question et que, malgré tout, les particuliers refusent de fournir des renseignements pour une raison ou une autre. Cela ne constitue pas en soi un indice satisfaisant de la situation réelle.

Le sénateur Buckwold: Si les programmes étaient modifiés, devrait-on prévoir un âge pour la retraite, comme c'est le cas dans la loi américaine, ou pourrait-on rester vague à ce sujet?

M. Totten: Je ne peux faire mention de ce que nos membres semblent ressentir. En apparence, ils ne paraissent pas trop troublés par la suppression de l'âge de la retraite. En ce qui concerne la préférence d'âge, elle se situait entre 65 et 70 ans. Les personnes opposées à tout changement ont opté pour l'âge de 65 ans. Je pense que l'âge de 70 ans conviendrait probablement convenable aux employeurs qui décident d'offrir un programme de retraite.

Le sénateur Buckwold: En d'autres termes, vous déclarez que s'il y avait des modifications à la loi, on devrait en fait spécifier un âge—peut-être 70 au lieu de 65 ans?

M. Totten: Personnellement, je ne vois pas de problème pouvant découler de l'âge en tant que tel. Une fois encore, si nous devions en revenir à la question d'appréciation du rendement, si celle-ci faisait de façon adéquate et qu'il fût possible de trouver une solution à ce problème, à cette situation embar-

[Text]

to be a great concern. On the other hand, employers can help a great deal, and I hope that employers will be able to have access to this and see some of this testimony. It is our feeling that a lot of work has to be done, not in allowing people to retire themselves, but in giving them the tools with which to do it, giving them the interest, the information that they need. I know many employers who, sure, they have got a retirement plan to retire at age 65 and get the pension, the cheque and the gold watch, as it were, and it is goodbye, and very little planning is done.

Senator Buckwold: On question four in your appendix A, your question four reads: "Should workers be given free choice of retirement age?" And most of your respondents indicated in the affirmative. Are you referring there to free choice at any age? In other words, if an employee wishes to retire at age 42—I am not saying quitting—

Mr. Totten: I think the point is well taken.

Senator Buckwold: Or should the company expect you to work at least to 65?

Mr. Totten: I think that the intent of that question was that we would be talking in the area of 55 and up. That was not explained in the questionnaire and that is a shortcoming of the questionnaire. We realized that after we had put it out.

Senator Buckwold: I suppose that if you want to give them complete freedom, you decide that a person may say he wants to retire at age 41. It seems to me that you cannot disregard some discipline in the marketplace.

Mr. Totten: Where we get into the problem is with the term itself "retirement." When we talk about "retirement" most people are still thinking in terms of quitting work. Given your example of the person aged 42, that individual probably will not quit work, but will take up a serial career that I spoke of earlier, go to something else, whether allied or not. We are talking about a wholly different situation.

Life insurance companies will tell you that there are problems with the pension actuarial calculation and this, that and the other. It may be that we as employers can no longer think in terms of providing for persons for their lifetime. It just does not happen any more that people work for 30 or 40 years or more for one employer. The latest statistics I read about people coming out of universities, for example, is that you are lucky if they work for you for more than three years after graduation. They are then on to something else, and then to something else after that.

There again is another trend. We may see 40 years from now, for example, workers who have had 12 different jobs in their lifetime, maybe related and maybe not. The only way you can ever plan for retirement is to do it on an individual basis, or the government does it for you. I do not see any middle way.

[Traduction]

rassante dont j'ai déjà fait mention, je ne pense pas que la question de l'âge aurait alors une grande importance. D'un autre côté, les employeurs peuvent être d'un grand secours et j'espère qu'ils pourront prendre part au présent débat et entendre certains de ces témoignages. Il y a beaucoup à faire à notre avis, mais il ne s'agit pas de permettre aux travailleurs de prendre leur retraite, mais bien de leur fournir les moyens de le faire, ainsi que les renseignements dont ils ont besoin. Je connais bon nombre d'employeurs qui offrent un régime de retraite, laquelle est prévue à 65 ans, avec pension, chèque et montre en or, mais sans plus. La planification est minime.

Le sénateur Buckwold: A la question numéro 4 de votre annexe A, il est dit: «Doit-on accorder aux travailleurs le libre choix quant à l'âge de la retraite?» La plupart de vos répondants ont répondu par l'affirmative. S'agit-il de pouvoir prendre sa retraite à n'importe quel âge? En d'autres termes, si un employé désire prendre sa retraite à 42 ans—je ne dis pas quitter son emploi—

M. Totten: Je pense que nous comprenons bien le sens de votre question.

Le sénateur Buckwold: Ou bien la société doit-elle s'attendre à ce que vous travailliez au moins jusqu'à 65 ans?

M. Totten: Je pense que nous voulions parler de 55 ans comme âge ouvrant droit à la retraite. Cela n'était pas expliqué dans le questionnaire et c'est une de ses faiblesses. Nous nous en sommes rendus compte ultérieurement.

Le sénateur Buckwold: Je suppose que si vous voulez accorder une liberté complète, une personne pourrait déclarer vouloir prendre sa retraite à 41 ans. Il me semble que vous devriez tout de même imposer certaines limites.

M. Totten: C'est le terme «retraite» lui-même qui nous cause des difficultés. Lorsque nous parlons de la «retraite», la plupart des gens pensent qu'il s'agit de quitter leur emploi. Dans le cas de votre exemple d'une personne âgée de 42 ans, il est probable qu'elle ne se retirera pas de la population active, mais qu'elle donnera simplement une orientation différente à sa carrière, comme j'en ai déjà fait mention, qu'elle œuvre dans un domaine connexe ou non. Nous abordons ici une situation totalement différente.

Les compagnies d'assurance vous diront qu'il existe des problèmes dans le calcul actuariel des pensions et dans maints autres domaines. Il se peut qu'en tant qu'employeurs, nous ne puissions plus songer à viser des prestations à des personnes jusqu'à la fin de leurs jours. L'ère où des gens travaillaient pour un même employeur pendant 30 ans, 40 ans ou plus est maintenant révolue. Par exemple, les toutes dernières statistiques dont j'ai pris connaissance sur les jeunes diplômés d'universités indiquaient que vous aviez de la chance s'ils travaillaient pour vous pendant plus de trois ans après l'obtention de leur diplôme. Ils envisagent une autre activité, puis encore une autre.

D'où une autre tendance. Il se peut par exemple que dans 40 ans, des travailleurs aient, pendant leur vie, cumulé 12 emplois différents, connexes ou non. La seule façon de planifier une retraite est de le faire sur une base individuelle, à moins que le gouvernement ne s'en charge pour vous. Je ne vois pas de

[Text]

You cannot even find people who have an idea of what they are going to do.

The Chairman: The evidence from the Canadian Life Insurance Companies, to the best of my recollection, was, in their best estimate, that about 20 per cent of the people who retire would want to continue working. Both of them independently gave that view.

Senator Buckwold: Yes, but that was a much higher figure than we heard from the American experience of companies who had no retirement.

The Chairman: The Americans had 200,000 to 500,000. When you take that down to ten million people, you may find it in that area.

Senator Buckwold: It is a very important suggestion, especially with the unemployment situation. If it is going to be a relatively modest amount, it will be easier selling the idea.

Senator Bird: I have two questions. One is concerning what is called the use of "gliding" or "phased-in" retirement on page 12 of your brief, paragraph 27. You mention that employers in several European countries have experimented with this. I would like to ask about the success of that. It sounds great, but it must raise problems for the employers. It must be costly.

I tried it at one time when on the royal commission, trying to get married women into part-time jobs where they would work for a while at stenography or work for a half day or three days a week. It did not work very well with executive people, because you cannot have two people running the one show and not have persons there when they are wanted. You may have a person who understands the job, who does not want to retire, so what do you do in that case?

Mr. Totten: There is apparently some success in that, but the success is limited. It is at the general worker and junior level. At the senior management level it becomes more difficult. It is an interesting point. In a parallel to the gliding or phased-in retirement plan in Europe, there is something we have in Canada right now, that is, the concept of flexible working hours.

The concept of flexible working hours is not unlike this. It is a little different. Basically it is a matter of allowing individuals to choose their starting and stopping times, although they must be there in a certain core number of hours.

The latest reports I have seen, from about two weeks ago, would indicate that it has not been the roaring success that everybody thought it would be. In regard to anything new they got into, it was great at first. They enjoyed it and everybody thought it was the best thing that had come along in many a year. Now what has happened is that the biggest drawback is exactly what you mentioned, that is, that those who must be on

[Traduction]

solution intermédiaire. Les travailleurs eux-mêmes n'ont pas de plan bien défini.

Le président: Pour autant que je me souviens, il ressort des témoignages des sociétés d'assurance-vie canadiennes, qu'au mieux de leurs estimations, environ 20 p. 100 des gens qui prennent leur retraite désirent continuer à travailler. Les deux groupes de témoins ont abondé en ce sens.

Le sénateur Buckwold: Oui, mais ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui dont nous avaient fait part les sociétés américaines qui n'ont fixé aucun âge obligatoire pour la retraite.

Le président: Aux États-Unis, entre 200,000 et 500,000 travailleurs souhaiteraient continuer à travailler. Toute proportion gardée, sur dix millions de travailleurs, il se peut que vous obteniez à peu près le même pourcentage.

Le sénateur Buckwold: C'est une suggestion très importante, surtout avec le chômage qui sévit. Si le chiffre doit être relativement modeste, il sera d'autant plus facile de vendre l'idée.

Le sénateur Bird: J'ai deux questions. La première a trait à ce qu'on appelle le recours à la retraite progressive dont il est question au paragraphe 27 de la page 12 de votre mémoire. Vous mentionnez que des employeurs d'un grand nombre de pays européens ont vécu cette expérience. J'aimerais que vous me disiez si elle s'est avérée un succès. Il semble s'agir d'une très bonne idée, qui doit toutefois poser des problèmes aux employeurs. Pareille solution doit être coûteuse.

J'ai déjà fait cette expérience à une reprise alors que je faisais partie de la Commission royale, en essayant de trouver des emplois à temps partiel aux femmes mariées; elles occuperaient pendant un certain temps des postes de sténographe ou encore travailleraient à la demi-journée ou trois jours par semaine. Cela n'a pas très bien fonctionné avec les cadres, parce qu'il est impossible de confier un même projet à deux personnes, et de recourir à ces personnes lorsque vous en avez besoin. Il se peut que vous ayez quelqu'un qui comprenne bien le travail mais qui ne veuille pas prendre sa retraite; que faites-vous dans ce cas?

M. Totten: On obtient apparemment un certain succès mais il est plutôt limité. Cela fonctionne très bien pour les travailleurs non spécialisés, les employés subalternes. Au niveau des cadres, cela devient plus difficile. C'est un point intéressant. Parallèlement au régime de retraite progressive présentement à l'essai en Europe, nous avons au Canada, à l'heure actuelle, les horaires variables.

Le concept de ces horaires ne diffère que très peu de l'autre concept. Il s'agit fondamentalement de permettre aux intéressés de choisir leurs heures d'arrivée et de départ; ils doivent toutefois respecter une certaine plage fixe.

D'après les derniers rapports que j'ai consultés, il y a environ deux semaines, cette expérience n'a pas remporté le succès prévu. À comparer à toutes les nouvelles expériences qu'ils avaient tentées, cette dernière semblait d'importance. Tout le monde en profitait et pensait que c'était la meilleure chose à se produire depuis longtemps. Vous avez mentionné: la plus grande lacune de ce système: si les personnes qui doivent être

[Text]

hand to manage, to supervise, the key people, if they are on a flexible working hour arrangement, it becomes much more difficult to organize meetings and keep a sequence and so on. There is that drawback to it.

Senator Bird: Thank you very much for your answer. The other question is a rather difficult one. You mentioned that only 40 per cent of the labour force is covered by private pension plans. You used the argument that if you do not retire them, the young people do not get a chance and will be kept back, that they do not get a chance to learn. On the other hand, if you are going to have these people retiring and they do not get proper attention, you are going to have them supported by increased supplementary pensions. That means that you are getting the young people paying for them in a different way. It is a way that does not show, perhaps. It means that you would have a higher and higher number of older people who are the responsibility of the state.

Mr. Totten: That is right.

Senator Bird: Have you thought about this from the point of view of long-term budgeting or the effect on the economy?

Mr. Totten: The effect on the economy is going to be an obvious one where, as you pointed out, the state is going to have to take on the cost of maintaining those who have retired, if, in fact, it does happen. I want to comment very briefly on that. I think there is a misconception that we have to open up these jobs in order to have young people get into positions. The conception is this: If we continue to retire people at age 65, then therefore there is a hole in the organization here and people will start to move up to it and we can bring these unemployed people in at the bottom and starting moving them through. In fact, I would submit to you that that is not the case.

I hope my colleagues here would back us up and I am sure they will, if they wish to speak to it. My experience at the University of Western Ontario is I think and I know, typical of those employers in the London, Ontario, area. It is this: When we have openings at the university, we have more difficulty now in filling those openings than we ever had before. This is so in spite of supposedly high unemployment rates, supposedly more people looking for work. They are not coming in. I do not know what it is. The psychology of the situation and the thinking of the people is, "There is a high unemployment rate, therefore I will not look for a job." I know that in my own role as counsellor to those who are looking for work, there is a real reluctance to get out and look for work at all.

The psychology is there in the fact that people are hanging on to jobs, and as it has been suggested it will have no bearing on it. This is something completely different and apart, so opening up jobs for young people is not, I do not think, a good point.

Senator Bird: It is a very important thing for us to discuss.

[Traduction]

sur place pour gérer, superviser, en un mot le personnel-clé, adoptent des horaires variables, il devient de plus en plus difficile d'organiser des rencontres et d'assurer le suivi d'un projet. Tel est le désavantage de ce concept.

Le sénateur Bird: Merci beaucoup de votre réponse. L'autre question est plutôt difficile. Vous avez mentionné que 40 p. 100 seulement de la population active avait adhéré à un régime privé de retraite. Vous avez prétendu que si vous ne les obligez pas à prendre leur retraite, les jeunes gens n'auront pas l'occasion d'obtenir un emploi, seront mis à l'écart et ne pourront acquérir d'expérience. Si vous permettez par contre à ces personnes de prendre leur retraite et qu'elles ne puissent subvenir financièrement à leurs besoins vous devrez de toute façon les supporter en leur accordant des régimes supplémentaires. Cela signifie que les jeunes paieront de toute façon pour eux. C'est un aspect qui n'est peut-être pas toujours apparent. Vous auriez donc de plus en plus de personnes âgées à la charge de l'État.

M. Totten: C'est exact.

Le sénateur Bird: Y avez-vous songé du point de vue de la budgétisation à long terme ou de la répercussion sur l'économie?

M. Totten: La répercussion sur l'économie sera une question importante si, comme vous l'avez mentionné, l'État se voit obligé d'assumer l'entretien des retraités. J'aimerais faire un bref commentaire à ce sujet. Selon moi c'est à tort que l'on croit que nous devrions offrir ces emplois afin que des jeunes les obtiennent. Voici comment les choses se conçoivent: si nous continuons à obliger les employés à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, chaque fois que se produira une vacance au sein de l'organisation, vacance qu'un employé cherchera à combler, nous pourrions embaucher des chômeurs au bas de l'échelle et les inciter à gravir les échelons. Je vous dirais que tel n'est pas le cas.

J'espère que mes collègues nous appuieront et je suis convaincu qu'ils le feront, s'ils désirent parler sur ce point. Mon expérience à la University of Western Ontario est, je le sais, typique de celle d'employeurs de la région de London (Ontario). Voici en quoi elle se résume: lorsque surviennent des vacances à l'université, nous éprouvons beaucoup plus de difficulté à l'heure actuelle à les combler que nous n'en avions auparavant. Telle est la situation en dépit des taux supposément très élevés de chômage, du supposé nombre plus important de personnes qui cherchent du travail. Je ne sais pas ce qui se passe. Les gens pensent de la façon suivante: Comme le taux de chômage est très élevé, je ne me donnerai pas la peine de chercher du travail. Je sais, en raison de ma propre expérience de conseiller en main-d'œuvre, que ces derniers hésitent vraiment à chercher du travail.

La psychologie est là dans le fait que des personnes s'accrochent à des emplois. Le fait d'offrir des emplois aux jeunes gens ne constitue pas, à mon avis, la solution.

Le sénateur Bird: C'est un point très important dont nous devrions discuter.

[Text]

The Chairman: That is the American reaction, too. The American reports tell the same story.

Senator Bird: It is important, because of the arguments we have been hearing for years, that we must make room for the younger people to come up.

Senator Inman: That is so.

Mr. Totten: Perhaps my colleagues would have something to say on that.

Mr. G. Clark Mitchell, President, Council of Canadian Personnel Associations: Honourable senators, I think the experience of most employers is that they do not hire from the bottom up, although they may have a policy of promoting from within. I think that is an accepted concept. Their needs are not always met by promotion from within. Therefore they must seek employees who have higher skill levels than those they have to train. Therefore there is an entry at various levels up to the chief executive officer. It is not always the case that the chief executive officer has come from within. His services may have been obtained from another company. That concept basically has some holes in it. Whether it is in the public sector or the private sector, I think that is very true.

Mr. W. R. Spring, President, Ottawa Personnel Association: Honourable senators, my situation is somewhat different. I work for the Royal Canadian Mounted Police as an officer in charge of policy planning and evaluation. We have only one level, and our entry time into the Royal Canadian Mounted Police is two years. We have sufficient applicants waiting, totally processed, to meet our needs for the future. From the public service aspect of employees in the RCMP, it is different and it is reflected in what Mr. Totten and Mr. Mitchell have said, that there is difficulty in some of the lower positions.

Senator Bird: It is not so different from the rest.

Mr. Spring: On one segment it is, but on the regular members of the mounted police it is not.

Senator Bird: I have a supplementary question. Could you give me a picture of what the reason for this is, or why it is a good thing to have young people coming out of college, who are rather spoiled and want to get more money?

The Chairman: Mr. Totten is trying to tell you that we do not know.

Mr. Totten: If we did know, we would learn to advertise and save money. People are coming into offices. I can give you my personal experience. I have been in personnel work for 15 years now, ten of which were spent in interviewing almost on a daily basis. In the early years of my career, we would put an advertisement in the paper and it was not unusual to have 150 people applying for, for example, a receptionist job. That is not unusual at all. They are literally hanging from the rafters, waiting to apply. If you do the same thing today, you may get 15 or 20, or you may get only two. Any good personnel

[Traduction]

Le président: Selon les rapports, la réaction est la même aux États-Unis.

Le sénateur Bird: C'est important en raison des arguments qu'on nous sert depuis des années, voulant que nous devions faire de la place pour que les jeunes gens puissent percer.

Le sénateur Inman: C'est ma foi vrai.

M. Totten: Mes collègues auraient peut-être quelque chose à dire à ce sujet.

M. G. Clark Mitchell, président, Fédération des associations canadiennes de personnel: Honorables sénateurs, je crois que la plupart des employeurs n'embauche personne au bas de l'échelle même si leur politique peut en être une de promotion. Ils ne peuvent pas toujours trouver, au sein de leur entreprise, la personne répondant à leurs exigences. Ils doivent donc chercher des employés dont les compétences sont beaucoup plus grandes que celles des employés qu'elles ont elles-mêmes formés. Par conséquent, on recrute des employés à divers niveaux jusqu'à celui d'administrateur délégué. L'administrateur délégué n'est pas toujours choisi au sein de nos services. Il est possible qu'il ait été muté d'une autre compagnie. Fondamentalement ce principe présente des lacunes. Que ce soit dans le secteur publique ou privé, je pense que c'est bien le cas.

M. Spring, président de l'Ottawa Personnel Association: Honorables sénateurs, ma situation est un peu différente. Je suis au service de la Gendarmerie royale du Canada en qualité de responsable des politiques, de la planification et de l'évaluation. Nous n'avons qu'un niveau hiérarchique et nous devons avoir deux années de service au sein de la Gendarmerie royale du Canada. Nous avons suffisamment de candidats qui attendent, qui ont déjà été sélectionnés, pour répondre à nos besoins ultérieurement. En ce qui concerne les membres de la GRC qui sont des fonctionnaires, c'est différent. D'ailleurs M. Totten et M. Mitchell l'ont indiqué dans leur déclaration que nous avons des difficultés à recruter des employés pour les postes inférieurs.

Le sénateur Bird: Ce n'est pas si différent du reste.

M. Spring: C'est différent pour une certaine catégorie d'employés, mais non pas dans le cas du personnel permanent de la Gendarmerie royale.

Le sénateur Bird: Je désire poser une question supplémentaire. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi il est recommandé de recruter des jeunes qui sortent des universités, qui sont plutôt gâtés et qui veulent des traitements plus élevés?

Le président: M. Totten essaie de vous dire que nous n'en connaissons pas la raison.

M. Totten: Si nous le savions, nous saurions comment orienter la publicité et éviter de faire des dépenses inutiles. Des particuliers se présentent à nos bureaux; je peux vous citer mon expérience personnelle. Cela fait maintenant quinze ans que je travaille dans le secteur du personnel, et j'en ai passé dix à accorder des entrevues à des candidats presque quotidiennement. Au début de ma carrière, nous faisions publier une annonce dans le journal et il n'était pas rare que 150 personnes postulent, par exemple, un poste de réceptionniste. Ils attendaient littéralement en masse, pour postuler un emploi. Si vous

[Text]

practitioner will tell you that from an advertisement in the newspaper you are lucky if you get one out of ten people even qualified on paper for the position. If you have only five people replying to an advertisement, the chances are that nobody will be qualified. It is a real conundrum for the personnel and public relations people. We know there is unemployed, but we like to have them working.

Senator Inman: In a lot of cases they want to pick and choose. They want to leave one and get into another today. I know that from my experience in that respect.

Mr. Totten: I think that is quite true. Also, the comment I receive most often is that there is a lack of knowledge about what the individual wants to do. I do not want to place blame here, but I think the educational system might do a little better job in preparing people for work. I know that the universities and colleges will argue to some degree against that concept. Nevertheless, even on a secondary school level, the secondary school people who come to us have very little idea of what is even available in different careers. From the results we have I sometimes have to wonder what our guidance people are doing in the schools.

Senator Bird: I was going to ask that question. What about vocational guidance?

Mr. Totten: I know there are certain problems. We have had people on summer courses for guidance certificates. They spent days with us seeing how we recruit people, seeing what means we have, and yet I still get the same story, believe it or not, from students, the same story that I heard when I was in school. That was back in 1959-60. I can quote it verbatim to you. I talked to my guidance instructor. I said that I was interested in going on to university and I would like to talk to him about what is available and what I should go into. He said, "Here is a calendar for a couple of universities. Take them home tonight and bring them back tomorrow, because I want them for other students." That was the extent of my guidance. I have heard that that still continues.

Senator Bird: People really get these pamphlets which they hand out to students, instead of sitting down over a period of time. I think one discussion is not enough. Sometimes they do not get even that much. An older person or child is developed so much that he can have a whole concept of the changes. This is not irrelevant to our discussion.

Mr. Totten: I think it extends on to employers. As I mentioned, I think employers must be willing to spend time and effort to do the same thing in the workplace. It may be that an individual has served his usefulness with the employer,

[Traduction]

faites la même chose aujourd'hui, il est possible que vous ayez quinze ou vingt postulants ou peut-être seulement deux. Tout agent de dotation en personnel compétent vous dira qu'à la suite de la publication d'une annonce dans les journaux, vous avez de la chance si sur dix postulants vous en avez un remplissant, en principe, les conditions requises pour occuper l'emploi. Si vous n'avez que cinq personnes qui répondent à une annonce, il est à peu près certain qu'aucune ne sera qualifiée. C'est un véritable énigme pour les agents de dotation en personnel et de relations publiques. Nous savons qu'il y a beaucoup de chômeurs, et nous voulons leur donner des emplois.

Le sénateur Inman: Dans de nombreux cas ils sont exigeants. Ils veulent quitter un emploi et en trouver un autre tout de suite. Je le sais par expérience.

M. Totten: Je pense que c'est très exact. De même, très souvent on me fait remarquer que le postulant ne sait pas exactement ce qu'il veut faire. Je ne veux blâmer personne, mais à mon avis dans les établissements scolaires on pourrait un peu mieux préparer les jeunes pour le marché du travail. Je sais que les universités et les collèges présenteront des arguments contre ce principe. Néanmoins, même au niveau de l'enseignement secondaire, les élèves du secondaire qui s'adressent à nous ont une très vague idée même des postes accessibles dans différentes carrières. D'après ces résultats, moi-même je me demande quelquefois ce que les conseillers en orientation font dans les établissements scolaires.

Le sénateur Bird: J'allais poser cette question. Que se passe-t-il dans le cas de l'orientation professionnelle?

M. Totten: Je sais que certains problèmes se posent. Nous avons eu des stagiaires chez-nous qui suivaient des cours d'été en vue de l'obtention de diplôme de conseiller en orientation professionnelle. Ils ont passé plusieurs jours dans nos services à observer comment nous recrutons des employés, à étudier les moyens dont nous disposons, et croyez le ou non, les étudiants me disent la même chose que j'ai entendu lorsque j'étais à l'école, en 1959-1960. Je peux vous citer littéralement leurs paroles. J'ai parlé à mon conseiller en orientation, je lui ai dit que je voulais entrer à l'université, et que j'aimerais lui parler des cours qui y sont dispensés, et de la discipline dans laquelle je voudrais me spécialiser. Il a déclaré: «Voici des annuaires de deux universités. Emportez les chez vous ce soir et rapporter les moi demain, parce que je veux les montrer à d'autres étudiants.» C'est toute l'orientation qui m'a été donnée. On m'a laissé entendre que cela continue toujours.

Le sénateur Bird: En effet, les conseillers en orientation remettent ces brochures aux étudiants, au lieu de leur consacrer un peu de temps à discuter leur orientation. Je pense qu'un seul entretien est insuffisant. Quelquefois ils n'obtiennent même pas autant. Une personne plus âgée ou un enfant est si avancé qu'il peut avoir une idée générale des changements. Cela a un rapport avec notre discussion.

M. Totten: Je pense que cela s'applique aux employeurs également. Comme je l'ai mentionné, je pense que les employeurs doivent consentir à faire un effort et à consacrer du temps pour faire la même chose au lieu de travail. Il est

[Text]

but the employer should remember that he can do something for him in steering him in another direction, into something that might be useful for him in another program or another employer.

Senator Deschatelets: Does your brief reflect the thinking of the personnel associations on the plan?

Mr. Totten: Yes.

Senator Deschatelets: In other words, these are employees?

Mr. Totten: Let me explain how it is set up. In most cities and towns in Canada you will find a personnel association. For example, in the city of London where I come from, the Personnel Association of London and District is made up of personnel managers, executives, and so on, from most of the major employers in the city. In London we have 140 members. In Ottawa, as Mr. Spring said, we have 102. It varies across the country. The usual format is that these individuals get together. Their constitution says that their aims are to further relations in the industrial relations field. We get together monthly to meet for dinner, to listen to speakers in the field of retirement planning, benefit administration, recruiting, whatever the case may be. This is an attempt to upgrade our own skills and also make some contacts in the community. Within this context there are associations across the country, that decided some 25 years ago that we should get together in some format or some form at least annually to talk about our common problems, not only in our own associations but also on what is going on in the country, to see whether we can be of some assistance to a committee like this. That is our basic reason for being in existence.

Senator Deschatelets: This concerns the brief. I was talking about the brief. Is it the same thing for the survey? Was the survey made only at the level of the association, or can you say it reflects the workers' thinking?

Mr. Totten: It varied. In most of the cases the association—such as London, Ottawa, Winnipeg, St. Lawrence Valley—all these associations sent out a copy of that survey questionnaire you have in the appendix, to each of their members. The members sent it back and it is a good representative sample of those individuals.

It is interesting that you mention this. I did get a reply, and I felt I should record it in the brief. There are some associations that replied and said they could not reach a consensus. I want to explain that. These associations said that the questions that were put were too complex to answer in a brief questionnaire. They felt it was beyond them. What in fact happened was that they had too little information to deal with the question. That is an interesting concept. We have mentioned a couple of times here this morning that there is not this

[Traduction]

possible que les services d'un employé ne soient plus utiles à un employeur, mais ce dernier doit se rappeler qu'il peut l'aider en l'orientant dans une autre voie, vers un autre genre d'emploi qui peut lui être utile, vers un autre programme ou un autre employeur.

Le sénateur Deschatelets: Votre mémoire reflète-t-il les opinions des associations de personnel au sujet du régime?

M. Totten: Oui.

Le sénateur Deschatelets: En d'autres termes, se sont des employés?

M. Totten: Laissez-moi vous expliquer la façon dont ça fonctionne. Dans la plupart des villes et petites villes du Canada vous trouverez une association du personnel. Par exemple, dans la ville de London d'où je viens, l'Association du personnel de London et de la région, est composée de directeurs du personnel, d'administrateurs et autres, représentant la plupart des principaux employeurs de la ville. A London nous avons une association de 140 membres, et de 102 à Ottawa, comme le disait M. Spring. Cela varie donc d'un bout à l'autre du pays. La formule habituelle, c'est donc que des individus s'associent. Les statuts stipulent qu'ils ont pour but d'encourager les contacts dans le secteur des relations industrielles. Nous nous rencontrons une fois par mois pour un dîner, écoutons des orateurs qui nous exposent, selon le cas, certains points du programme des retraites et pensions, de l'administration des prestations, du recrutement. C'est en même temps une occasion de nous perfectionner et d'établir des contacts dans la localité. Il y a donc des associations semblables dans tout le pays, qui ont décidé il y a à peu près 25 ans qu'elles se réuniraient une fois par an pour débattre de problèmes communs, ne les concernant pas d'ailleurs uniquement, mais ayant également trait à ce qui se passe de façon plus générale dans le pays et pour étudier si nous pouvons aider un comité comme celui-ci. Voilà donc la justification essentielle de notre existence.

Le sénateur Deschatelets: Il s'agit donc ici du mémoire, dont j'ai déjà parlé. Est-ce la même chose pour le sondage? Ce sondage a-t-il pris en considération uniquement le niveau de l'association ou diriez-vous qu'il est un reflet de l'opinion des employés?

M. Totten: Cela dépend. Dans la plupart des cas c'est le niveau de l'association qui a été pris en considération, London, Ottawa, Winnipeg, la vallée du Saint-Laurent, etc. Toutes ces associations ont envoyé à leurs membres une copie du questionnaire que vous trouverez en annexe. Les membres l'ont renvoyé et nous avons donc ici un échantillon assez représentatif.

Il est intéressant que vous le mentionnez. J'ai reçu une réponse dont j'ai pensé devoir faire mention dans le mémoire. Certaines associations ont répondu qu'elles n'arrivaient pas à se mettre d'accord. Je vais vous expliquer ce dont il s'agit. Ces associations disaient que les questions étaient beaucoup trop complexes pour que l'on puisse y répondre dans le cadre d'un questionnaire aussi bref. Elles trouvaient que c'était au delà de leurs possibilités. Ce qui s'est passé en fait, c'est qu'elles avaient trop peu d'information pour pouvoir répondre aux

[Text]

information. I would suggest to you respectfully that if you hear a number of papers and submissions that are dead set against the concept, some of them may, in fact, be due to misconception or due to lack of information.

The other interesting thing I found about the survey, senator, was that they seemed to come in centres. Some centres were very much aware of what the concept is, but others had no idea before they got our circular. We attempted to bring home ideas like this. The Council itself publishes a journal, the *Canadian Journal of Personnel and Industrial Relations*. We attempt to bring home this kind of news to members. I think we do it fairly well, but obviously we have to do more than we have been doing.

Senator Deschatelets: Would it be fair to assume that if we were to organize a survey or gallup poll amongst the workers, white-collar workers and blue-collar workers, that the answer would be that we would like to have freedom of choice, even those of 40 or 45 years who do not even think of retiring, that they will be in favour at a certain stage of their lives to be free to decide whether they are going to retire or not. Do you think that this reflects the feeling?

Mr. Totten: I think it would reflect the feeling at the time, but I would think would be a concern that it would not reflect the feeling completely, without knowing what you want to get out of the survey. That is the trap that we fell into, as I mentioned earlier, on question No. 4, that it was not well explained even to people who should be aware of it.

I took time to talk to some people in the city of London who have retired, from the personnel point of view in the last couple of years, to get their opinion on the concept. They themselves were not that strong one way or the other. They were happy with the situation and said, "Fine, if people want to retire earlier, I suppose they should have the choice; for me, it was right." I think that goes back earlier to the question whether there will be a stampede of people retiring earlier. I do not think so.

Senator Bosa: Pursuant to Senator Deschatelets's question, on this questionnaire the respondents were principally the members of the Council?

Mr. Totten: Yes.

Senator Bosa: But the members of the Council, in turn, or the personnel managers, in some large or small corporations in the given cities, they did not go to their employees to get their information? It was their own interpretation on the questions?

Mr. Totten: That is correct.

Senator Bosa: Does the association intend to do so, to get a wider base for a possible interpretation of what the labour force feels about compulsory retirement?

[Traduction]

questions. L'idée est intéressante. Nous avons fait remarquer plusieurs fois ce matin que cette information n'est pas disponible. Si d'ancuns vous présentent des mémoires ou des rapports qui critiquent vivement le projet, permettez que je dise ici, qu'il pourrait s'agir, dans certains cas, d'une conception erronée fondée sur un manque d'information.

Le questionnaire m'a paru également intéressant, sénateur, dans la mesure où il a atteint les centres. Certains des centres étaient tout à fait au courant du projet, mais d'autres n'en avaient pas la moindre idée avant d'avoir reçu notre circulaire. Nous essayions donc d'apporter aux gens ces nouvelles conceptions. La Fédération elle-même a une publication, the *Canadian Journal of Personnel and Industrial Relations*. Nous voulons faire parvenir à nos membres ce genre d'informations. Je pense que nous nous en tirons bien, mais de toute évidence il y a encore beaucoup à faire.

Le sénateur Deschatelets: Si nous organisions une enquête ou un sondage auprès des travailleurs, cols blancs et travailleurs en bleus, peut-on déjà dire que la réponse serait en faveur de la liberté de choix, et que même ceux qui ont de 40 à 45 ans et qui ne pensent pas encore à prendre leur retraite, préféreraient à un certain moment de leur vie être à même de décider s'ils vont prendre leur retraite ou non. Pensez-vous que cela traduise l'attitude générale?

M. Totten: Je pense que oui, mais strictement à l'égard de la question comme telle; c'est-à-dire qu'on risque de faire fausse route si on ne sait pas exactement à quoi doit servir cette enquête. C'est exactement le piège dans lequel nous sommes tombés, comme je l'ai déjà mentionné, pour la question n° 4, car elle n'était pas très claire, même pour ceux qui étaient censés savoir de quoi il s'agissait.

Au cours des deux dernières années j'ai parlé à des retraités, à London, pour savoir exactement ce qu'ils pensaient de cette idée, sur le plan du personnel. Eux-mêmes n'étaient pas plutôt en faveur d'une chose ou d'une autre. Ils étaient satisfaits de la situation, et disaient: «Très bien, si certains veulent prendre leur retraite plus tôt, je pense qu'ils devraient en avoir la possibilité; en ce qui me concerne, tout était bien comme c'était». Nous nous retrouvons donc à la question précédente, de savoir s'il y aura une foule de gens à vouloir prendre leur retraite plus tôt. Je ne le pense pas.

Le sénateur Bosa: Toujours en ce qui concerne la question du sénateur Deschatelets relative au questionnaire, j'aimerais savoir si les réponses furent principalement données par des membres de la Fédération?

M. Totten: Oui.

Le sénateur Bosa: Mais à leur tour, ces membres de la Fédération, ou ces directeurs du personnel dans des entreprises de tailles diverses des villes citées, ne sont pas allés eux-mêmes voir leurs employés pour leur poser les questions? C'est donc de leur propre interprétation des questions qu'il s'agit?

M. Totten: C'est juste.

Le sénateur Bosa: L'association a-t-elle l'intention de consulter les employés, afin de connaître leur interprétation concernant la retraite obligatoire?

[Text]

Mr. Totten: At the moment, no. Our mandate is such to reflect the feeling of the members of the association and, therefore, of members of the Council. I think it is fair to say that such a project is not beyond the realm of possibility. It would have to come through the members themselves. I should explain to you that Council does not direct the associations. The associations are the Council. When they meet next June at the annual meeting, that could very well be a topic of discussion and recommendation. I have no feelings about it at the moment.

The Chairman: Mr. Mitchell, can you help us with anything that you may have?

Mr. Mitchell: Mr. Chairman, thank you very much. I would like to make a couple of comments for Senator Bird with respect to the question of the young people seeking employment, as well as those who make a significant number of individual choices. That is one of our basic freedoms, that we can make individual choices in seeking employment, in remaining in employment and, in fact, in when we seek to retire. All we can do as a society is provide the framework in which those individual choices can be made. If we can do that without arbitrary restrictions or controls, we will allow that individual choice to seek free expression and, therefore, there will be less discontent in this regard.

Senator Bird: I would agree with you.

Mr. Mitchell: On one more point, from my background personally I have spent a great deal of time in my personnel career dealing with young people. Particularly, I had the opportunity to speak at schools and community colleges about the worth of work. I am amazed how uninformed students are. I now am at a stage in my life where I have a son who is 16, who is making individual career choices in terms of his school work. I am not pleased at all with the way he is able to make those choices. I spent, this week, a whole evening with him making course selections for his high school in order to give him a perspective on the next five years in the field of choices for him, and it is probably something that the guidance department had not adequately done.

Senator Bird: Thank you very much. I am not sure about this, but I think that more guidance counsellors are making more students aware of the problems.

Senator Croll: Anyway, if he turns out to be a good hockey player, he will make much money than his old man did.

Now, Mr. Spring?

Mr. Spring: I do not think I have anything to add to what has been said.

The Chairman: There is at the present time a report of a survey that was made in the United States dealing with this particular point, appearing in the *New York Times*. It points out the choosiness of the young people for jobs, that that is a reason why they are not getting into the workforce, that they are choosing this, that and the other, without being definite

[Traduction]

M. Totten: Non, pas en ce moment. Notre mandat consiste à faire part de l'attitude des membres de l'association à cet égard, et, par conséquent, des membres de la Fédération. Je crois qu'il est juste de dire qu'un tel projet est réalisable. Il faudrait que les membres eux-mêmes le proposent. J'aimerais vous expliquer que la Fédération ne dirige pas les associations. Celles-ci constituent la Fédération. Il est fort possible que lors de leur prochaine réunion annuelle au mois de juin, cette question fasse l'objet de discussions et de recommandations. Je n'ai aucune opinion à ce sujet dans le moment.

Le président: M. Mitchell, auriez-vous des renseignements à nous communiquer à ce sujet?

M. Mitchell: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais faire part de quelques observations au sénateur Bird en ce qui concerne la question des jeunes à la recherche d'un emploi, de même que ceux qui font un certain nombre de choix. C'est une de nos libertés fondamentales, que de pouvoir faire un choix en ce qui concerne le travail, c'est-à-dire conserver son emploi et, en fait, choisir le moment de la retraite. Tout ce que nous pouvons faire, dans notre société, c'est de fournir un cadre à l'intérieur duquel ces choix peuvent être effectués en n'imposant pas de restrictions ou de contrôles arbitraires, nous permettons le choix individuel et la libre expression, et il y aura, ainsi moins de mécontentement à cet égard.

Le sénateur Bird: Je suis d'accord avec vous.

M. Mitchell: Mon expérience personnelle m'a permis de passer beaucoup de temps au cours de ma carrière avec des jeunes. En particulier j'ai eu l'occasion de leur adresser la parole dans les écoles et dans les collèges communautaires concernant la valeur du travail. Je suis étonné de constater le manque d'information chez ces étudiants. J'ai maintenant un fils qui a atteint 16 ans, et qui doit faire un choix de carrière en ce qui concerne les options scolaires. Je ne suis pas du tout satisfait de la façon dont il peut faire ce choix. J'ai passé toute une soirée avec lui cette semaine, à choisir ses cours pour l'école secondaire, afin de lui donner une certaine perspective pour les prochains cinq ans dans les domaines de son choix, ce que le service d'orientation n'avait probablement pas fait de façon adéquate.

Le sénateur Bird: Je vous remercie. J'en conviens avec vous, mais je crois que de plus en plus de conseillers en orientation font prendre conscience aux étudiants de ces problèmes.

Le sénateur Croll: De toute façon, s'il devient bon joueur de hockey, il fera plus d'argent que son père.

Maintenant, M. Spring?

M. Spring: Je pense n'avoir rien à ajouter à ce qui a été dit.

Le président: Il y a actuellement dans le *New York Times* un article sur un sondage qui a été fait aux États-Unis sur cette question précise. Il souligne que le fait qu'ils refusent de prendre n'importe quoi comme emploi serait une des raisons pour laquelle ils ne sont pas sur le marché du travail; ils choisissent ceci ou cela, sans avoir d'idée définitive. Cet

[Text]

about anything. That article is worth reading. Are there any other questions? Senator Bell, you have a question?

Senator Bell: This is an excellent brief. I cannot think of a question about it. It is most interesting. I was interested in the idea that was proposed for some kind of adequate testing, that it should apply to all employees. That might come up with some very interesting answers, just in itself, for the benefit of the employer.

Mr. Totten: On the performance appraisal concept, yes.

Senator Bell: It did cover all these points. For instance, there is the case of the major airlines. I suppose that age is a thing that enters into it, in the case of physical fitness. I am sure that the airlines have found this quite interesting as far as their judgment of their pilots is concerned. There is the question of retiring at age 62.

Mr. Totten: If I may comment on my own experience in the performance appraisal area, it is one area that is near and dear to me. I was involved in establishing a performance appraisal program for the University of Western Ontario two years ago. Anyone familiar with the university knows that the setting or the attitude towards business and industry or things from business and industry is not exactly conducive to doing what I would call good management technique. Therefore, it was with a great deal of skepticism that people would listen at all even to the idea of performance appraisal. Nevertheless, we did a certain amount of research on performance appraisal and narrowed it down. We began the program about two years ago. Our program applies to all the administrative staff of the university. The faculty members are rated on a little different method, and I will not go into that. For the administrative staff—clerks, technicians, secretaries and administrators—the policy was very basically this: Every individual has the right to a performance appraisal in writing. He must sit down and have a discussion with the boss showing what has been done over the last year, and then the two of them have to sign it. We will not accept it for the files, for example, if it is signed only by the boss. We would say that he may not have seen that and is trying to slip something by. That is not acceptable.

What has come out of it is interesting. We are starting to find now that some individuals are freely admitting that they do not like the job, that they may be in the wrong place, that they have been afraid up to now to discuss it, afraid that they may be terminated. We have also found, as a by-product of this exercise, in just two years, that the number of terminations for poor performance has decreased. We know there is a definite trend in that area, because the counselling is taking place much earlier. Instead of waiting until the situation is so bad that we have to terminate, now we are catching up and saying that there is a discrepancy in performance here and can we fix that up? So, from my own experience I would say that this can be done.

[Traduction]

article est très intéressant. Y a-t-il d'autres questions? Sénateur Bell, vous avez une question?

Le sénateur Bell: C'est une excellent mémoire. Je n'ai aucune question. Il est très intéressant. J'ai surtout apprécié l'idée que l'on a proposée pour une certaine formule d'examen, et je crois qu'elle devrait s'appliquer à tous les employés. On pourrait ainsi obtenir certaines réponses très intéressantes pour l'employeur.

M. Totten: Oui, en ce qui concerne l'idée d'évaluation du rendement.

Le sénateur Bell: Cela couvrirait tous ces points. Ainsi, il y a le cas des grandes sociétés aériennes. Je suppose que l'âge entre en ligne de compte ici, en ce qui concerne l'état physique. Je suis sûr que les compagnies aériennes ont trouvé cela très intéressant en ce qui concerne leurs pilotes. Il y a aussi la question de la retraite à l'âge de 62 ans.

M. Totten: Puis-je faire une observation sur ma propre expérience dans l'évaluation du rendement, qui est un domaine que j'aime beaucoup que je connais très bien. J'ai participé à l'établissement d'un programme d'évaluation du rendement pour l'Université de Western Ontario, il y a deux ans. Tous ceux qui connaissent le domaine universitaire, savent très bien que l'attitude que l'on peut avoir envers les affaires ou l'industrie, ou tout ce qui y touche, n'est pas nécessairement favorable à ce que l'on pourrait appeler une bonne technique de gestion. Par conséquent, c'est avec beaucoup de scepticisme que les gens ont écouté nos explications sur l'idée de l'évaluation du rendement. Cependant, nous avons effectué certaines recherches sur l'évaluation du rendement et nous en sommes arrivés à des conclusions. Nous avons commencé ce programme il y a environ deux ans. Il s'applique à tout le personnel administratif de l'université. Les membres de la faculté sont évalués selon une méthode un peu différente, et je n'entrerai pas dans les détails ici. En ce qui concerne le personnel administratif—commis, techniciens, et administrateurs—la politique était fondamentalement la suivante: l'évaluation du rendement par écrit est un droit acquis pour chaque individu. Il doit rencontrer et discuter du travail accompli au cours de l'année avec son supérieur, et les deux doivent signer l'appréciation. Nous ne la versions pas dans nos dossiers, si elle n'est signée que par le patron. En effet, cela pourrait signifier que l'employé ne l'a pas vue, et que le patron essaie de le tromper. Ce ne serait pas acceptable.

Les résultats de cet effort sont très intéressants. Certains employés avouent ne pas aimer leur travail qui ne leur convient pas, mais ajoutent qu'ils craignaient d'en discuter, de peur d'être remerciés. Nous avons également constaté, en seulement deux ans, à la suite de cette expérience, une diminution du nombre de renvois dus au mauvais rendement. Cette diminution est très nette et s'explique par les services d'orientation, qui sont offerts beaucoup plus tôt qu'auparavant. Au lieu d'attendre que la situation se détériore à un point tel que l'employé doit être remercié de ses services, nous pouvons maintenant exercer un contrôle plus étroit, cerner les problèmes de rendement et essayer de les résoudre. Donc, d'après mon expérience, je crois que c'est un système valable.

[Text]

Mr. Spring: The role that the performance appraisal program will play in this type of situation is critical. Traditionally a lot of the performance appraisal systems have been related to very broad concepts mentioned in the brief—personality, loyalty, and appearance, whereas if you are doing things that are tests related to the job, the performance appraisal program itself must be related to the requirements of the job—the knowledge, the skills and abilities of the individual to do these jobs. I think industry in general would be required to get their performance appraisal systems in line with that type of thing. Probably that can only be done through occupational task analysis, to find out what really is the requirement of the jobs, so that they can measure people in such jobs. It is at that point, whether it is age 25 or age 70, you must be able to perform the duties and requirements of that job.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Are you referring only to the RCMP?

Mr. Spring: I am talking generally. The RCMP performance appraisal system is moving somewhat in that direction, but I feel strongly on this for all of industry.

The Chairman: Gentlemen, Mr. Totten, Mr. Mitchell, Mr. Spring, we are elderly, but please, since you came before us, we give you a very high performance appraisal today. We indicate to you that for all the work you put into it, we appreciate it. It is very useful to us. It is a fine performance. Thank you very much.

We have now a very distinguished witness, Mr. Gallant, who is Chairman of the Public Service Commission. Sitting alongside him is Mr. Tom Morry, Director General, Appeals and Investigation Branch. We have Mr. Wightman, the Acting Director of Secretariat Services and Mr. Bloodworth, the Senior Policy Adviser, Secretariat Services. These members of the Public Service Commission take this matter very seriously. They are coming here to make a short statement and to subject themselves to examination.

M. Edgar Gallant, président, Commission de la fonction publique: Monsieur le président, honorables sénateurs, tout d'abord je voudrais vous dire combien nous sommes heureux de participer à vos travaux. Permettez-moi d'ajouter que nous nous sentons très humbles et modestes puisque notre juridiction ne couvre qu'une toute petite partie du domaine qui fait l'objet de vos discussions. C'est surtout l'employeur, le Conseil du Trésor, qui sera appelé à couvrir toute l'étendue de la question et nous serons appelés à collaborer avec lui.

Deuxièmement, nous avons préparé, pour discussion à la Commission de la Fonction publique, un petit document de travail pour nous donner, à nous, commissaires, une idée des questions qui pourraient avoir des conséquences dans l'emploi, la promotion et la dotation de la Fonction publique, et ce

[Traduction]

M. Spring: Le rôle qu'est appelé à jouer le programme d'évaluation du rendement dans ce genre de situation est très important. En effet, la majorité de ces programmes n'ont généralement jamais porté que sur des aspects très vagues, comme il est souligné dans le mémoire, à savoir, la personnalité, la loyauté et l'apparence. Dans le cadre des nouveaux programmes, les critères appliqués portent directement sur les exigences du poste, comme les connaissances, les aptitudes et les capacités de l'employé à l'égard des responsabilités qui lui sont confiées. Il conviendrait d'exiger des secteurs industriels en général qu'ils modifient leur programme d'évaluation du rendement de manière à les rendre plus conformes à ce genre de système. Pour réaliser cet objectif, il faudrait peut-être procéder à une analyse des activités professionnelles, ce qui permettrait de cerner exactement les exigences des postes et d'évaluer les compétences des titulaires en conséquence. Que le titulaire soit âgé de 25 ou de 70 ans, il doit être capable de remplir les fonctions et les exigences du poste qu'il occupe.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Parlez-vous seulement de la GRC?

M. Spring: Je parle en général. Le programme d'évaluation du rendement de la GRC s'oriente de plus en plus dans cette direction, mais personnellement, je prône ce genre de système pour l'ensemble de l'industrie.

Le président: Messieurs, Monsieur Totten, Monsieur Mitchell et Monsieur Spring, nous sommes tous assez âgés et nous vous octroyons une très haute cote pour votre témoignage d'aujourd'hui. Nous vous savons grés de tout le travail que vous avez fait. Cela nous a été des plus utiles. C'est un excellent rendement. Je vous remercie beaucoup.

Nous accueillons maintenant un témoin de marque, M. Gallant, qui est président de la Commission de la Fonction publique. La personne assise à ses côtés est M. Tom Morry, directeur général des Appels et Enquêtes. Nous accueillons également M. Wightman, directeur intérimaire des Services du Secrétariat et M. Bloodworth, analyste sénior de la politique du même service. Ces membres de la Commission de la Fonction publique considèrent que la question dont nous sommes saisis est de la plus haute importance. Ils sont venus nous présenter un bref exposé à ce sujet et répondre à nos questions.

Mr. Edgar Gallant, Chairman of the Public Service Commission: Mr. Chairman, Honourable Senators, I would like to start by saying how much we appreciate this opportunity to participate in your work. I would also like to add that we feel most humble since our jurisdiction only covers a small fraction of the matter at issue. It is the employer, the Treasury Board who will have, with our cooperation, to cover the whole issue.

Secondly, we had prepared, for discussion within the Public Service Commission, a short working paper to give us, the Commissioners, an overview of the issues which could have an impact on employment, promotion and staffing within the Public Service and that working document was submitted to the Committee to facilitate its research in that area.

[Text]

document avait été soumis comme document de travail pour faciliter les travaux du comité.

Nous étions un peu gênés lorsqu'on nous a demandé de venir comparaître sur la base de ce document qui, en fin de compte, n'est que ce qu'il devait être au point de départ, c'est-à-dire un petit document de travail.

With these apologies, I would like to make a few preliminary statements. We asked ourselves the question, when this committee was established, what kind of issues would the Public Service Commission be facing in the years ahead, if the mandatory age of retirement were to be eliminated or pushed back? We proceeded to ask ourselves a few questions about these issues.

We realized that the possibility of eliminating this mandatory retirement age does give rise to some problems—some potential, others real. We asked ourselves: Would the appointment activity in the public service be reduced to the point where opportunities for the public service organizations to ensure a healthy input of new ideas and new perspectives from outside could be affected? Would the federal government's ability to improve the performance of the public service, in terms of the greater representation of groups in our society that have been traditionally underrepresented in the public service, would this ability be affected by the elimination of the mandatory age requirement? Would employees remaining on strength past the present 65 years of age, would that affect or influence sufficiently the career mobility and the career development and the morale of younger people in the organization?

These are the kinds of question that we have asked ourselves at the outset. We undertook to have some analysis carried out, some statistical series prepared, so that we could bring some facts out for your consideration. Perhaps, rather than take you through the whole process, I would simply make a few comments about the conclusions of our preliminary studies. We can go back to the paper, the working paper that has been distributed, and through the graphs which are attached to it, later on, if there is any interest in trying to understand what these trends indicate to us.

Our conclusions generally are the following: First, that the elimination of mandatory retirement will affect only a small proportion of those who separate annually from the public service. Of the 1,579 individuals who remained until age 65 in 1976, a disproportionate number were from the administrative support and operational categories. So, in the officer category it is a very small proportion of people in the public service who wait until age 65 to retire. In 1976 there were approximately 260 people who retired from the officer categories at age 65. So the lack of roll-back appointment activity as a result of the elimination of this compulsory retirement age would not be significant in the large public service.

Also, in 1976, for instance, there were 121,000 appointments in the public service. When you compare this with the number of people who have retired at age 65, it is a very insignificant proportion. The ability of the public service to cope with the situation would be enhanced with the realization

[Traduction]

We were somewhat embarrassed to be invited to appear to discuss this document which is after all only a short working paper.

Après vous avoir fait ces excuses, j'aimerais formuler quelques observations préliminaires. Nous nous sommes demandés, lorsque ce comité a été créé, à quel genre de problèmes la Commission de la Fonction publique devrait faire face au cours des années à venir, à savoir, si l'âge de la retraite obligatoire serait annulé ou reporté. Nous nous sommes donc posés quelques questions à ce sujet.

Nous réalisons que la possibilité d'annuler l'âge de la retraite obligatoire donne lieu à certains problèmes, certains en puissance mais d'autres réels. Nous nous sommes demandés: les activités de dotation de la Fonction publique seraient-elles réduites au point de diminuer, pour les organismes de la Fonction publique, les possibilités d'assurer un apport sain d'idées et de perspectives nouvelles de l'extérieur? Le gouvernement fédéral pourrait-il améliorer la composition de la Fonction publique pour faire une place plus grande aux groupes de notre société qui ont toujours été mal représentés au sein de la Fonction publique, si la retraite obligatoire à un âge donné était abolie? Le nombre d'employés demeurant toujours au poste après 65 ans aurait-il une incidence sur la mobilité et l'avancement de la carrière, de même que sur le moral des employés plus jeunes?

Voilà le genre de questions que nous nous sommes posées au départ. Nous avons fait faire quelques analyses et quelques études statistiques de façon à avoir des faits à vous soumettre. Plutôt que de les passer tous en revue, je préférerais faire quelques remarques quant aux conclusions de nos études préliminaires. Nous pouvons revenir au document de travail qui vous a été distribué et examiner plus tard les graphiques qui y sont joints, si certains d'entre vous souhaitent comprendre la situation qui se dégage de ces tendances.

De façon générale, nos conclusions sont les suivantes: tout d'abord, la suppression de la retraite obligatoire ne touchera qu'une petite partie de ceux qui, chaque année, quittent la Fonction publique. Sur les 1,579 personnes qui sont restées en service jusqu'à 65 ans en 1976, il y avait un nombre énorme des catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Donc, parmi les administrateurs, on ne trouve qu'un très petit nombre de personnes qui attendent l'âge de 65 ans pour prendre leur retraite. En 1976, ils n'étaient qu'environ 260. En conséquence, le ralentissement des nominations en remplacement des partants, qui résulterait de la suppression de l'âge de la retraite obligatoire, ne serait guère sensible dans l'ensemble des services publics.

Toujours en 1976, il y a eu par exemple 121,000 nominations dans les services publics. Si l'on compare ce chiffre avec celui des personnes qui ont pris leur retraite à 65 ans, la proportion est tout à fait négligeable. La capacité des services publics de faire face à la situation serait encore favorisée par le

[Text]

that total retirements will undoubtedly increase over the next ten years. We look at the demographic trends in the public service and we realize that the number of people, and the proportion of the total number of public servants, who will retire over the next decade will be significantly higher than it has been in the past decade.

So, our feeling, after having looked at these statistics, is that the removal of the compulsory retirement age in the public service would not cause serious problems from the point of view of staffing, or from the point of view of human resource management.

I could add, however, that the reverse could cause very serious problems. If the possibility and the incentives for earlier retirement were to be removed, then the impact of such a situation would be far greater on the staffing and on human resource management, particularly in the officer category, than the elimination of the 65-year compulsory retirement age.

Senator Deschatelets: Could you elaborate on the incentives you have just mentioned?

Senator Bosa: Is it indexing?

Senator Deschatelets: You said that if this were to be removed, there would probably be a desire to stay on. Would you elaborate on that?

Mr. Gallant: Undoubtedly you will want to go into this in detail when the Treasury Board appears before the committee. They have the expertise as well as the responsibility. What I had in mind when I referred to this were such things as, under the present regime, with 30 years' service and 55 years of age, you have the combination of the magic 85 which entitles you to your full pension. If there are changes in this, it would have an immediate effect on the rate of departure in the senior capacity. Naturally, the question of indexing would also have an impact. This is the sort of thing I had in mind when I said that changes in these incentives would have a far greater impact on the management of resources at the senior levels and intermediate levels than would the elimination of the compulsory retirement age of 65.

Senator Bird: I get the impression that a great number of people retire from the public service and go on to something else, so they take their retirement and move on. If you gave them the incentive, would you be able to hold people who are experienced and valuable? Am I right in this?

Mr. Gallant: Yes, indeed. The statistics show that for a large number of senior professionals and senior executives, the second career is something that is very real and which is made possible by the possibility of retirement at a relatively young age. That is not the situation, however, with regard to the administrative support categories and the operational categories, where people tend to work until they reach the compulso-

[Traduction]

fait que le total des départs en retraite va certainement augmenter au cours des dix prochaines années. Regardons les tendances démographiques dans la Fonction publique et nous verrons que sur le total des fonctionnaires, la proportion de ceux qui vont partir en retraite au cours des dix prochaines années est sensiblement plus élevée qu'elle ne l'était au cours des dix dernières années.

Donc, après avoir étudié toutes ces statistiques, nous estimons que la suppression de l'âge de la retraite obligatoire dans les services publics ne causerait pas de sérieux problèmes, ni du point de vue de la dotation en personnel ni du point de vue de la gestion des ressources humaines.

Je voudrais ajouter, cependant, que la situation inverse causerait de très graves problèmes. Si on supprimait les possibilités et les mesures d'incitation pour la retraite anticipée, les répercussions de cette suppression seraient beaucoup plus sensibles sur la dotation en personnel et sur la gestion des ressources humaines, particulièrement dans la catégorie des cadres, que celles de la suppression de la retraite obligatoire à 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nous donner des précisions sur les mesures d'incitation dont vous venez de parler?

Le sénateur Bosa: S'agit-il de l'indexation?

Le sénateur Deschatelets: Vous dites que si l'on supprimait ces mesures d'incitation, des fonctionnaires souhaiteraient sans doute davantage rester en activité. Pourriez-vous nous donner des précisions?

M. Gallant: Vous voudrez certainement obtenir des détails lors de la comparution du Conseil du Trésor. Leurs représentants sont des experts en la matière, et ils assument des responsabilités dans cette affaire. Lorsque je vous ai parlé, j'avais à l'esprit des dispositions du régime actuel, comme les 30 années de service et l'âge de 55 ans, qui permettent d'obtenir le chiffre magique de 85 donnant droit à la pleine pension. Si l'on change cette disposition, cela aura des répercussions immédiates sur la fréquence des départs de fonctionnaires supérieurs. Naturellement, la question de l'indexation aurait aussi des conséquences. Voilà à quoi je pensais lorsque j'ai dit que toute modification apportée à ces mesures d'incitation aurait des répercussions beaucoup plus sensibles sur la gestion des ressources aux niveaux supérieur et moyen que n'en aurait la suppression de la retraite obligatoire à 65 ans.

Le sénateur Bird: J'ai l'impression qu'un grand nombre de fonctionnaires prennent leur retraite et continuent à travailler ailleurs. Est-ce qu'avec des mesures d'incitation, on ne pourrait pas retenir des fonctionnaires de valeur et expérimentés? Ai-je raison sur ce point?

M. Gallant: Oui, tout à fait. Les statistiques montrent que pour un grand nombre de fonctionnaires supérieurs et de directeurs, la deuxième carrière est un souhait très réel qu'ils réalisent grâce à la possibilité de prendre leur retraite lorsqu'ils sont encore relativement jeunes. Cependant, ce n'est pas le cas en ce qui concerne les catégories du soutien administratif et de l'exploitation qui préfèrent travailler jusqu'à l'âge de la

[Text]

ry retirement age, for very valid reasons which you will understand.

That is all I intended to say as an opener. We can deal with other points later.

The Chairman: Before we get into that, can one of your men here take a few minutes to go through your various charts in the brief? We all have copies of the brief. I find them a little difficult to understand.

Mr. Gallant: May I ask Mr. Wightman to do that?

Mr. S. Wightman, Acting Director, Secretariat Services, Public Service Commission: Mr. Chairman, honourable senators, I will take you through the charts you see in front of you. The first, No. 1, is the age distribution of all employees taken over between the period 1961 to 1976. We were trying to capture the changing characteristics of the age of our workforce. As you see, the salient characteristics of this diagram are that since 1961, where you had a relatively normal distribution, where you had the majority of our workers grouped around the age 40 to 44, there has been a considerable revolution, if you want to put it that way, of youthful participation.

I draw your attention then to the dotted line, which is 1976. It illustrates quite clearly that you have grouped around the age bracket 20 to 30 years over 50,000 employees. Similarly, at the other end of the age spectrum you have emerging what we tended to call the post-war employees, those individuals who joined the public service after the war and tended to contribute to that large group around the ages 50 through 60.

From the standpoint of human resource management, clearly we at the Commission—and more importantly from the standpoint of the management resource, the Treasury Board—will be concerned about what happens to that group at the top end of our age scale, in other words, that group from 50 through to 65. You can see it is quite an insignificant proportion. There is some 60,000 employees in that group. In our total workforce it is quite a significant number.

Figure II merely illustrates the proportionate representation of each of these age groupings and it is a mirror, in effect, of the first one. I do not think we need spend too much time on it.

Figure III is the population by age group and category for 1976. What we are attempting to do here is related the distribution of our category by age for purposes of relating to the amount of annuity. Later on we will be talking about the influence of that annuity in encouraging individuals to retire early.

What we are assuming in this table before you is that the higher the level of salary, and that is equated to the officer categories, the greater propensity there is to retire early from the public service. We merely set this table up to show the age breakdown of the two major groupings, i.e. the administrative support and operational categories, and the officer category. The salient feature, as you might imagine, is that proportion-

[Traduction]

retraite obligatoire, pour d'excellentes raisons que vous comprendrez.

Voilà tout ce que je voulais dire en introduction. Nous pourrions aborder les autres points par la suite.

Le président: Avant de continuer, est-ce que l'un de vos collaborateurs pourrait, en quelques minutes, nous présenter les différents tableaux du mémoire? Nous en avons tous une copie. Je les trouve un peu difficiles à comprendre.

M. Gallant: Je demanderais à M. Wightman de nous les présenter.

M. S. Wightman, directeur intérimaire, Services du secrétariat, Commission de la fonction publique: Monsieur le président, honorables sénateurs, j'examinerai avec vous les graphiques que vous avez sous les yeux. Le premier, le graphique n° 1, montre la répartition par groupes d'âge de tous les employés, pour la période comprise entre 1961 et 1976. Nous avons essayé de saisir l'évolution de nos effectifs sur le plan de l'âge. Comme vous le voyez, il ressort principalement de ce tableau que depuis 1961, époque où la répartition était relativement normale, la majorité de nos travailleurs se retrouvant dans le groupe de 40 à 44 ans, il y a eu une révolution considérable, pour ainsi dire, sur le plan de la participation des jeunes.

J'attire maintenant votre attention sur la ligne pointillée, qui représente 1976. On voit que plus de 50,000 employés se retrouvent dans le groupe d'âge de 20 à 30 ans. Et à l'autre bout, il y a ce que nous avons souvent appelé les employés d'après-guerre, les personnes qui sont entrées dans la Fonction publique après la guerre et qui font partie de ce groupe important de 50 à 60 ans.

Du point de vue de la gestion des ressources humaines, la Commission, et encore davantage le Conseil du Trésor, auront à s'occuper ce qui arrive à ce groupe de 50 à 65 ans, qui comprend 60,000 employés, ce qui est une proportion appréciable de l'ensemble des effectifs.

Le graphique II montre simplement quelle proportion représente chacun de ces groupes d'âge; il constitue en fait un miroir du premier. Je ne pense pas qu'il soit nécessaire de l'examiner longuement.

Le graphique III donne la population par groupe d'âge et par catégorie pour 1976. Nous avons essayé ici de rattacher la répartition de notre catégorie par groupe d'âge aux fins de l'établissement du montant de la rente. Nous parlerons plus tard de l'influence de cette rente pour ce qui est d'encourager les gens à prendre tôt leur retraite.

En ce qui concerne le tableau devant vous, nous prétendons que plus l'échelle de salaire est élevée, ce qui est le cas de la catégorie des cadres, plus la propension à quitter tôt la Fonction publique est grande. Nous avons établi ce tableau simplement pour montrer la répartition par groupe d'âge des deux principales catégories, c'est-à-dire celles du soutien administratif et de l'exploitation, et celles des cadres. Comme vous

[Text]

ately in the lower ages there are more administrative and support categories relative to their total strength.

Senator Buckwold: If I follow your explanation, you indicated that the higher salary the less likely the individual would be to retire.

Senator Bosa: No, the opposite.

Mr. Wightman: To stay on to 65.

Senator Bird: The higher the salary the more likely they would be to stay on?

Mr. Wightman: No. The higher the salary the more likely the person is to retire, because the higher the salary the higher the annuity for pension purposes.

Senator Buckwold: When I look at your chart and see the number of officer categories, which I presume are the higher salary groups, it does not seem to drop as quickly as the other category, the administrative support and operational category.

Mr. Wightman: What this table is meant to do is illustrate to you—of course, it is only one year, 1976—the relative mix by age groups, of the administrative support and operational categories, that is, those categories with generally lower salaries, which can expect a lower annuity, versus the officer categories, who have higher salaries and therefore can expect a larger annuity on retirement. This document has to be taken in context with a table that will appear later on, table 1, which indicates the impact on an annuity. I will draw your attention back to that table.

Figure IV represents separations as a proportion of the Public Service Employment Act population. You can see clearly that through 1972 to 1974 it went up proportionately. The figures may not seem to be dramatic, but when you consider the size of the population it does tend to produce a significant number. It has dropped off from 1974 to 1975. We feel that was basically because of economic conditions, the rate of inflation. The question of concern for protecting one's income, in the face of this inflation, we assume caused more employees to decide to stay on.

Mr. Gallant: If my memory serves me right, 1974 was the first year in which full indexing was operative, which would explain the peak in that year.

Mr. Wightman: That is right. From 1975 on you can see a relatively constant rate of separation, about 11 per cent. It is an estimation at the moment. Going back to the very first chart, this large grouping of individuals around age 55, 60, 65 that we see on the first chart will drive that separation rate up. I might say it would possibly go as high as 15 per cent over the next decade.

It is that figure and that activity that leads Mr. Gallant to indicate to you that this is a question of the relation of annuity to retirement and the possibility that individuals would stay on

[Traduction]

l'imaginez sans doute, il ressort principalement ici que proportionnellement, il y a dans les groupes d'âge inférieurs plus d'employés des catégories administrative et du soutien par rapport au désaffectif total des effectifs.

Le sénateur Buckwold: Si je comprends bien votre explication, plus le salaire est élevé, moins la probabilité que la personne prenne sa retraite est grande.

Le sénateur Bosa: Non, c'est le contraire.

M. Wightman: Qu'elle reste jusqu'à 65 ans.

Le sénateur Bird: Plus le salaire est élevé, plus la probabilité que les employés restent est grande?

M. Wightman: Non. Plus le salaire est élevé, plus la probabilité que la personne prenne sa retraite est grande, car plus le salaire est élevé, plus la rente l'est.

Le sénateur Buckwold: En examinant ce tableau, il ne semble pas que le nombre d'employés de la catégorie des cadres, qui constitue le groupe le mieux rémunéré, je présume, diminue aussi rapidement que le nombre d'employés des autres catégories, de celles du soutien administratif et de l'exploitation.

M. Wightman: Ce tableau vise à montrer, pour une année seulement, 1976, les divers groupes d'âges des employés du soutien administratif et de l'exploitation, c'est-à-dire les employés ayant en général de plus faibles salaires et pouvant s'attendre à une rente inférieure, par opposition aux employés de la catégorie des cadres qui touchent un traitement plus élevé et peuvent donc s'attendre à une rente plus importante au moment de leur retraite. Ce document doit être considéré à la lumière d'un tableau qui paraîtra plus tard, le tableau n° 1, lequel indique l'incidence de ces données sur une rente. Je vous en reparlerai.

Le graphique IV indique les cessations d'emploi dans la population visée par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. On voit clairement qu'il y a eu augmentation proportionnelle des cessations de 1972 à 1974. Ces chiffres peuvent ne pas sembler frappants, mais quand on considère la dimension de l'effectif, il est appréciable. La diminution de 1974 à 1975 est à notre avis principalement imputable aux conditions économiques, au taux d'inflation. Nous présumons qu'en raison de cette inflation, les gens se sont préoccupés de protéger leur revenu, et qu'ainsi, plus d'employés ont décidé de rester.

M. Gallant: Si ma mémoire est bonne, c'est en 1974 qu'il y a eu la première indexation complète, ce qui expliquerait la pointe de cette période.

M. Wightman: C'est juste. A partir de 1975, on note un taux de cessation d'emploi relativement constant d'environ 11%. C'est une évaluation pour le moment. Pour revenir au tout premier graphique, l'importance du groupe de 55 à 65 ans fera augmenter ce taux, qui pourra atteindre éventuellement jusqu'à 15% au cours de la prochaine décennie.

Ce sont ce chiffre et cette activité qui ont incité M. Gallant à vous déclarer que tout se ramenait au rapport qui existe entre la pension et la retraite et que si les particuliers demeurent

[Text]

in the public service longer than they might normally do will not provide to be hardship, because clearly it has not affected the propensity of employees to separate. In this instance they will continue to retire and provide opportunities for the intake of work for individuals and others coming along behind.

You can see on Figure V which relates compulsory and elective retirements as a proportion of total separations—elective retirements being those retiring before the age of 65—that there has been a reversal since pre-1974, wherein you find compulsory retirements going down and elective retirements in the ascendancy. It is our assumption that this relationship will hold over the next decade.

What this illustrates to us is that clearly, in the total spectrum of retirement activity, compulsory retirement as it stands now, mandatory compulsory retirement, plays a very small part in terms of compulsory retirement activity.

Senator Buckwold: The magic 85 figure is the significant factor in the pension and the indexing.

The Chairman: Yes, and the salary which is equal to that which you get on the outside.

Senator Côtteau: Once an employee reaches that magic 85, what percentage of salary does he receive in the way of retirement?

Mr. Wightman: As I understand it, it is 70 per cent of the salary, which is indicated by the five years.

Senator Buckwold: In addition to that, does he receive Canada Pension Plan or is that included?

Mr. Morry: He does not get that until later on. I am not talking of the old age pension.

Mr. Gallant: In regard to the Canada Pension, it is included. Mr. Andras, the President of the Treasury Board, made a statement in the House of Commons a few months ago, about changes that would be proposed to the Pension Act. I think he will undoubtedly be proposing a number of changes in the not too distant future. You will have the Treasury Board, undoubtedly, appear before you and then you can go into details about it.

Mr. Wightman: Figure VI is somewhat complicated, in the sense that it attempts to capture a number of factors. In the synoptic sense, what it is attempting to do is illustrate quite clearly that compulsory retirement, the requirement to leave at age 65, is down for all categories. That includes our executive or our officer categories which in effect are categories 1, 2, 3 and 4, and relative to category 5 and 6, which are the administrative support and operational categories. This is one more attempt to come to grips with that dynamic of the officers electing early retirement, in a disproportionate number to their presence, than in the support categories.

[Traduction]

raient dans la Fonction publique plus longtemps qu'ils ne l'auraient fait normalement, la situation ne serait pas mauvaise, puisque les employés n'ont pas eu plus tendance à quitter leur emploi. Dans les circonstances actuelles, ils continueront à prendre leur retraite, ce qui procurera des possibilités d'emploi aux particuliers et aux autres personnes recrutées après eux.

Comme l'indique la figure V qui donne le pourcentage des retraites d'office et des retraites sur demande (les mises à la retraite sur demande s'appliquent aux personnes qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans) par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi, la situation s'est renversée depuis la période qui précède 1974, le nombre des mises à la retraite d'office diminuant, contrairement aux mises à la retraite sur demande qui augmentent sans cesse. Nous prévoyons que ce rapport se maintiendra au cours de la prochaine décennie.

Dans l'état actuel des choses, il semble donc évident que d'après la distribution de la mise à la retraite, la retraite d'office joue un rôle très restreint dans le cadre des mises à la retraite.

Le sénateur Buckwold: Le chiffre magique de 85 est un facteur significatif en ce qui concerne les pensions et l'indexation.

Le président: Oui, ainsi que le salaire qui équivaut à celui qu'on obtient à l'extérieur.

Le sénateur Côtteau: Une fois que l'employé atteint ce chiffre magique, quel pourcentage de son salaire reçoit-il en tant que pension de retraite?

M. Wightman: Il s'agit de 70% de son salaire, lequel est déterminé par la période susmentionnée de cinq ans.

Le sénateur Buckwold: En plus de ce montant, en reçoit-il un autre dans le cadre du Régime de pensions du Canada, ou bien cette pension est-elle incluse?

M. Morry: Il ne reçoit cette dernière pension que plus tard. Je ne parle pas ici de la pension de vieillesse.

M. Gallant: Le montant versé dans le cadre du Régime de pensions du Canada est inclus dans cette somme. M. Andras, président du Conseil du trésor, a fait une déclaration à la Chambre des communes, il y a quelques mois, au sujet des modifications qu'on proposerait d'apporter à la Loi sur les pensions. Je crois qu'il proposera sans aucun doute plusieurs changements dans un futur pas trop éloigné. Le Conseil du trésor se présentera indubitablement devant vous et vous pourrez alors approfondir la question.

M. Wightman: La figure VI est un peu complexe, en ce sens qu'elle essaie de capter un certain nombre de facteurs. Dans le sens synoptique, les chiffres de cette figure essaient d'illustrer assez clairement que la retraite d'office, soit l'obligation de quitter son travail à l'âge de 65 ans, est à la baisse dans toutes les catégories d'emploi, ce qui comprend notre personnel de direction ou nos agents qui représentent, en fait, les catégories 1, 2, 3 et 4, ainsi que les catégories 5 et 6 qui sont les catégories soutien administratif et exploitation. Il s'agit d'une nouvelle tentative d'en venir aux prises avec la dynamique selon laquelle les agents choisissent, d'une façon disproportion-

[Text]

Table 1 relates more directly to the point of the amount of annuity and the effect of that amount on the individual's decision to retire. Clearly, in 1975 and in 1976, at age of retirement, 26 per cent of those who retired were receiving annuities of \$10,000 or more.

Using that constant figure of \$10,000, it is clear that as you go down to age 65 there is significantly a less proportion of employees who are offering to retire at that age. You can see the rather dramatic impact of the amount of annuity on a decision to retire early.

Table 2 has been introduced to attempt to come to grips with another point that Mr. Gallant raised, that is, the ability of retirement activity to act as an incentive or a disincentive, possibly, to the recruitment of special-interest groups, those groups that have a historical under-representation in the public service.

The Chairman: Mr. Gallant, in looking at this table, assuming I was a sane guy, I would not work. I would not think of working. It does not pay to work. How does the government see that sort of policy?

Mr. Gallant: If I may, I would rather that this question be answered by the Treasury Board, the employer.

The Chairman: That is a fair answer, I suppose, but it strikes me so, as a figure I have never seen that way before. All right. We will get the Treasury Board.

Mr. Wightman: I will give you a summation of what this all says to us. It is that the amount of the annuity has a very positive impact on public servants and their decision to retire. The larger the annuity, the greater the possibility of retiring. The amount of the annuity is determined by the level of the employee. That means, if we are looking at the officer category, he or she has a higher propensity to retire early. But we have indicated that they make a very small proportion of those individuals going through to age 65.

Therefore, our assumption is that if we were to remove age 65 as a mandatory retirement level, it would not materially affect the ability of the public service to continue to provide career opportunities for lower level public servants, as well as encourage the recruitment from outside the public service for those areas where it is now government policy to recruit from outside. In a nutshell, that is the essence of it.

The Chairman: It is very useful information.

Senator Buckwold: You say it would create no problem for the public service?

Mr. Wightman: Not if the current factors stay the same.

Senator Bosa: The indexing, you mean?

[Traduction]

née à leur nombre, de prendre leur retraite beaucoup plus tôt que dans les catégories des employés de soutien.

Le tableau 1 se rapporte plus directement à la question du montant de la pension et du rôle joué par ce montant sur la décision de prendre sa retraite. En 1975 et en 1976, 26% des personnes qui ont pris leur retraite lorsqu'elles ont atteint l'âge de le faire, recevaient des pensions annuelles de \$10,000 ou plus.

Si on se fonde sur ce chiffre constant de \$10,000, il est évident qu'à mesure qu'on descend à l'âge de 65 ans, il y a une proportion beaucoup moins importante d'employés qui demandent de prendre leur retraite à cet âge. Il est donc évident que le montant de la pension influe considérablement sur la décision de prendre sa retraite prématurément.

Le tableau 2 vise à répondre à un autre point soulevé par M. Gallant qui estimait que la question de la retraite pouvait favoriser ou défavoriser le recrutement de groupes à intérêt particulier qui ont toujours été sous-représentés dans la Fonction publique.

Le président: Monsieur Gallant, en supposant que je sois sain d'esprit, je ne travaillerais pas après avoir examiné ce tableau. Je n'y penserais même pas. Ce n'est pas rentable de travailler. Comment le gouvernement envisage-t-il ce genre de politique?

M. Gallant: Je préférerais, si possible, que le Conseil du trésor, soit l'employeur, réponde à cette question.

Le président: C'est, je suppose, une réponse valable, mais ces chiffres que je n'ai jamais vus auparavant me frappent beaucoup. C'est ien; nous nous adresserons au Conseil du trésor.

M. Wightman: Je vais vous donner un résumé de ce que nous pensons tous de cette question, à savoir que le montant de la pension influence beaucoup les fonctionnaires et influe sur leur décision de prendre leur retraite. Plus la pension est importante, plus la retraite est attrayante. Le montant de la pension est déterminé par le niveau de l'employé. Ainsi les fonctionnaires faisant partie de la catégorie des agents ont plus tendance à prendre leur retraite prématurément. Nous avons toutefois indiqué qu'ils représentent une très petite proportion des personnes qui se rendent jusqu'à l'âge de 65 ans.

Par conséquent, si nous devons retirer la limite de 65 ans comme l'âge obligatoire de la retraite, cela n'empêcherait pas la Fonction publique de continuer à offrir des possibilités d'emploi aux fonctionnaires de niveau inférieur, ni de favoriser le recrutement à l'extérieur de la Fonction publique pour des emplois où le gouvernement a habituellement l'habitude de faire appel à des concours publics. Voilà, en résumé, l'essence de la question.

Le président: Ces renseignements sont très utiles.

Le sénateur Buckwold: Vous avez dit que cela ne créerait aucun problème pour la Fonction publique?

M. Wightman: Pas si les facteurs actuels demeurent les mêmes.

Le sénateur Bosa: Vous voulez dire l'indexation?

[Text]

Mr. Wightman: If the indexing were eliminated entirely, that would have a very great effect, I suspect.

Senator Buckwold: Or if the Canada Pension Plan were not paid while you continued working?

Mr. Wightman: Possibly.

Senator Buckwold: We as a committee intend to have a look at this. I gather that is the American plan, where you do not draw social security as long as you are working.

Senator Deschatelets: If the government decides on a means test for old age pensions, this might be another factor.

The Chairman: I do not think they are looking at that.

Senator Bosa: If the incentive was removed, is it not likely that people reaching that magic figure of 30 years' service and age 65, instead of retiring at 55 might retire at 60, so they would not affect substantially the projections you have made beyond age 65.

Mr. Wightman: That is true. We find, in a ratio of approximately five to one, support categories, those with the lower incomes and therefore with the lower annuities, the lower pensions, are more likely to stay on until age 65. Under those circumstances, the question then becomes one of examining these employees with respect to their longevity, their usefulness in terms of the workforce in the public service, in the light of their economic hardship as well. Inflation will for some time presumably be a fact of life at various levels, and it has a definite impact on the decision.

Senator Bosa: Does indexing also have a negative factor? For instance, if we did not have inflation and if we actually are increasing the buying power of the dollar, would the pensions reflect the negative aspect?

Mr. Gallant: Under the present legislation, no.

Senator Bird: They say it has.

The Chairman: They use the term five to one. The witnesses we heard before you, who did not see your brief, used the term five to one. Is that a formula?

Mr. Wightman: No, it is purely a coincidence. It is something that we have observed empirically in our examination of the information. It is a ratio of five. Let us say the propensity of a clerk or a support officer to stay until age 65 in 1976 was five times that of an officer.

Mr. Gallant: Mr. Chairman, just to put things in perspective, I might also indicate that of the total separations from the public service—and separations are not only retirements, since there are separations for health reasons and for all kinds of reasons—in 1977 there were 32,500 separations from the Public Service of Canada. Only .1 per cent of these were elective retirements, and .05 per cent were mandatory retirements. So you will appreciate that what we are saying is that

[Traduction]

M. Wightman: Si on éliminait entièrement l'indexation, les répercussions, à mon avis, seraient très considérables.

Le sénateur Buckwold: Ou si les montants versés dans le cadre du Régime de pensions du Canada n'étaient pas payés pendant qu'on continue à travailler?

M. Wightman: C'est possible.

Le sénateur Buckwold: Le comité a l'intention d'étudier la question. C'est, je crois, le régime actuellement en vigueur aux États-Unis, selon lequel une personne ne reçoit pas de prestations de sécurité sociale du moment qu'elle travaille.

Le sénateur Deschatelets: Si le gouvernement décide de faire une évaluation des moyens d'existence dans le cas des pensions de la vieillesse, il faudrait également en tenir compte.

Le président: Je ne crois pas qu'il y songe.

Le sénateur Bosa: Sans cet encouragement, il n'est pas probable que les personnes ayant atteint le chiffre magique de 30 années de service et l'âge de 65 ans prendraient leur retraite à 60 ans au lieu de 55 ans de sorte qu'elles ne changeraient pas grand-chose aux projections que vous avez faites au-delà de 65 ans.

M. Wightman: C'est vrai. Dans une proportion de cinq à un, il ressort que les catégories des employés de soutien, ceux ayant les plus faibles revenus et donc les plus faibles rentes, les plus faibles pensions sont plus aptes à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Dans ce cas, il s'agit donc d'étudier ces employés du point de vue de leur espérance de vie, leur utilité comme main-d'œuvre dans la Fonction publique et de leurs difficultés économiques. Pour quelque temps, l'inflation comptera probablement pour quelque chose pour des personnes de divers niveaux; elle a une influence certaine sur leur décision.

Le sénateur Bosa: L'indexation comporte-t-elle également un aspect négatif? Par exemple s'il n'y avait pas d'inflation et si le pouvoir d'achat du dollar augmentait, les pensions en tiendraient-elles compte?

M. Gallant: Non, pas aux termes de la loi actuelle.

Le sénateur Bird: On prétend qu'elles le font.

Le président: On parle d'une proportion de cinq à un. Les témoins qui ont comparu avant vous sans avoir lu votre mémoire ont utilisé cette expression de cinq à un. Est-ce une formule?

M. Wightman: Non, il s'agit tout simplement d'une coïncidence, d'une constatation empirique qui s'est dégagée de notre étude des renseignements. Une proportion de cinq. Disons qu'en 1976, la tendance d'un commis ou d'un agent de soutien à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans était cinq fois plus grande que celle d'un haut fonctionnaire.

M. Gallant: Monsieur le président, pour mettre les choses dans leur perspective, j'aimerais signaler que la Fonction publique du Canada a compté, en 1977, 32,500 cessations d'emploi; il est bon d'ajouter qu'il ne s'agit pas seulement de retraites mais aussi de cessations pour raisons de santé, ou autres. Parmi ces retraites, seulement 0,1% étaient facultatives et 0,05% étaient obligatoires. Vous reconnaîtrez que la retraite

[Text]

this has a very limited impact on the problems of staffing and human resource management.

Senator Bird: Mr. Chairman, I was interested in table 2 of the brief for obvious reasons. Females are staying on because they are in support categories and tend to get smaller salaries and therefore smaller pensions, so they have to stay on until they can get the maximum pension. Does this also apply to Francophones?

Mr. Wightman: May I explain table 2 to you? That table has been added to demonstrate the opportunity for the public service to recruit the special interest groups which the chairman referred to earlier as a result of our increased and anticipated retirement rates. And what that indicates is that within the current elective retirement decade, in other words within that decade when public servants are asking themselves the question as to whether they want to retire or when they want to retire, you have a representation of 73 per cent or 74 per cent versus 26 per cent for males and females, and the suggestion to us is clearly that the relative representation rate of males and females can be altered significantly if we emphasize the recruitment of females as a result of this exodus of employees, because clearly you are going to have more males than females retiring with that kind of proportionality. The same holds for Anglophones and Francophones, which is the second part.

So what this attempts to do is to indicate visually the opportunity at hand for the commission or for the government over the next ten years to rectify historical imbalances in these two areas as a result of retirements.

The Chairman: Senator Bird, on page 7 of the brief, "Other Policy Considerations," they have rather set that out.

Senator Bird: I am sorry, Mr. Chairman, but I only received the brief as I was arriving and I did not have time to read it or to digest it.

Senator Bosa: Mr. Chairman, staying with the same question, on page 2 it is stated that there are disadvantaged groups. Do you mean disadvantaged groups in the context of table 2? Are these divided as between Francophones and Anglophones and women and men, or do you go beyond that to include minority groups that are part of neither the Anglophones or the Francophones—those who speak with an accent?

Mr. Gallant: Could I say, first of all, that I think it is sad that we use the word "disadvantaged." It is rather the under-represented groups, and this comprises females, Francophones, the handicapped, natives, and in some regions, like Halifax, the black population. It includes all of those groups.

Mr. Wightman: The word "disadvantaged" in the context of this paper was purely statistical.

Senator Bird: It might also be true.

Senator Bosa: I would agree with that.

The Chairman: Are there any other questions?

[Traduction]

a donc une influence très faible sur les problèmes de dotation en personnel et de gestion des ressources humaines.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, pour des raisons évidentes, le tableau 2 du mémoire a capté mon intérêt. Les femmes étant dans les catégories de soutien, continuent de travailler puisqu'elles ont des traitements inférieurs et des pensions moindres; elles continuent de travailler jusqu'à ce qu'elles puissent obtenir la pension maximale. Cela vaut-il également pour les francophones?

M. Wightman: Permettez-moi de vous expliquer le tableau 2. On l'a ajouté pour démontrer la possibilité offerte à la Fonction publique de recruter des groupes spéciaux auxquels le président a déjà fait allusion dans le cadre des taux de retraite plus élevés que nous prévoyons. Au cours de la décennie actuelle où la retraite est facultative, où les fonctionnaires se demandent s'ils veulent prendre leur retraite ou à quel moment ils veulent le faire, vous avez une proportion de 73 ou 74% d'hommes contre 26% de femmes, ce qui nous porte à croire que le taux de représentation des hommes et des femmes peut être modifié d'une façon appréciable si nous mettons l'accent sur le recrutement de femmes suite à cet exode d'employés car il est bien évident, d'après cette proportion, qu'il y aura un plus grand nombre d'hommes prenant leur retraite que de femmes. Ce principe s'applique également aux anglophones et aux francophones; c'est la deuxième partie.

Il s'agit d'une tentative de représenter visuellement l'occasion offerte à la Commission ou au gouvernement de rectifier, au cours des prochaines dix années, des déséquilibres historiques causés par les retraites dans ces deux secteurs.

Le président: Sénateur Bird, à la page 7 du mémoire, concernant d'autres questions de politique, on l'a très bien indiqué.

Le sénateur Bird: Je regrette, monsieur le président, mais on ne m'a remis le mémoire que lorsque je suis arrivé et je n'ai pas encore eu le temps de le lire et de me faire une opinion.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, dans le même ordre d'idées, on lit à la page 2 qu'il existe des groupes défavorisés. S'agit-il de groupes défavorisés dans le sens du tableau 2? Fait-on la distinction entre les francophones et les anglophones comme on l'a fait entre les hommes et les femmes? Poussez-vous l'étude un peu plus loin pour comprendre les groupes minoritaires qui ne sont ni anglophones ni francophones—ceux qui ont un accent?

M. Gallant: Tout d'abord, il est regrettable d'avoir utilisé le mot «défavorisé». Il s'agit plutôt d'un groupe sous-représenté, les femmes, les francophones, les handicapés, les autochtones et, dans certaines régions comme Halifax, par exemple, la population noire. Il s'agit de tous ces groupes.

M. Wightman: Dans ce document, le mot «désavantagé» n'avait qu'une valeur statistique.

Le sénateur Bird: Cela pourrait aussi être le cas.

Le sénateur Bosa: Je suis d'accord avec vous.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

[Text]

Senator Deschatelets: Mr. Gallant, I would like to ask a question about the area where you have full jurisdiction, I hope. Suppose you organize a competition for a job somewhere, and suppose that the best qualified man or woman is 56 years of age, what happens?

Mr. Gallant: We are barred by legislation from discriminating on grounds such as age, sex, religion, et cetera. Under such circumstances, in the case of competition where the duties of the position have been well defined, and the qualifications required to fill that job have been spelled out, it simply becomes a matter of the selection board attempting to measure, as objectively as possible, the relative qualifications of the candidates.

If there were to be discrimination on the basis of age, there would be grounds for individuals to write to me or directly to Mr. Morry and he would investigate. If it were found that there was indeed discrimination, the competition would be cancelled and would have to be run over again.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How many members do you have on your selection boards?

Mr. Gallant: The selection board varies. There has to be a minimum of three, but frequently there are four or five.

Mr. Morry: I might also mention there can be no mention of age and no request for age information anywhere in application forms. This at least brings people to the board where they then have to be judged on their merits.

You may be interested to know that so far this year we have only received seven complaints of discrimination on the grounds of age. We have examined five of those so far, and in all five age was not the determining factor.

Senator Bosa: Is this an in-house inquiry that takes place? For instance, if someone declares that he has been discriminated against and an investigation takes place, is this an in-house affair?

Mr. Gallant: Perhaps I can ask Mr. Morry who is the Director General of Appeals and Investigations Branch, including claims of discrimination or ombudsman investigations, to explain very quickly how the investigations are carried out.

Senator Bosa: I wonder if he could also add whether some of these appeals have been successful.

Mr. Morry: The package that the Commission now has is called the Redress Branch or the Appeals and Investigation Branch. It includes an appeals directorate which hears appeals arising from failure to promote, demotion for incompetence, or incapacity. About 20 per cent of these cases usually go in favour of the appellant. This is the general average.

The second group is the anti-discrimination directorate which handles cases alleging discrimination. We have an investigative staff which does field investigation. This is a thorough investigation, including interviews with interested people or

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Gallant, j'aimerais vous poser une question à propos du domaine dans lequel vous avez, j'espère, pleins pouvoirs. Que se passerait-il si vous lanciez un concours pour combler un poste et si le candidat le plus apte se révélait être une personne de 56 ans?

M. Gallant: La loi nous interdit de faire preuve de discrimination pour des motifs comme l'âge, le sexe, la religion, etc. Dans le cas où les fonctions relatives à un poste ainsi que les conditions d'admissibilité sont clairement définies dans un avis de concours, c'est uniquement le comité de sélection qui doit évaluer le plus objectivement possible les mérites des divers candidats.

Dans les cas de discrimination fondée sur l'âge, les personnes qui s'estiment lésées seraient en droit de m'écrire ou de communiquer directement avec M. Morry qui ouvrirait une enquête. Si l'on constatait qu'il y avait effectivement discrimination, le concours serait annulé et un autre serait lancé.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): De combien de membres sont formés vos comités de sélection?

M. Gallant: Le nombre varie. Les comités doivent compter au moins trois membres mais ils sont souvent constitués de quatre ou cinq.

M. Morry: Je pourrais également ajouter qu'il est interdit, dans les formules de demande, d'exiger que le candidat fournisse des renseignements sur son âge. Les candidats sont au moins certains que le comité étudiera leur demande et choisira le candidat le plus apte à combler le poste.

Il vous intéressera peut-être de savoir que cette année, nous n'avons jusqu'à maintenant reçu que sept plaintes faisant état de discrimination fondée sur l'âge. Jusqu'à présent, nous avons étudié cinq de ces sept cas et chaque fois, nous avons constaté que l'âge ne constituait pas le facteur déterminant.

Le sénateur Bosa: Lorsque quelqu'un allègue qu'il a été victime de discrimination et qu'on mène une enquête, cette dernière se situe-t-elle au niveau interne?

M. Gallant: Je pourrais peut-être demander à M. Morry qui est directeur général de la Direction générale des appels et enquêtes, notamment celles qui portent sur les cas de discrimination ou qui ont trait à l'ombudsman d'expliquer très brièvement de quelle façon on procède à ces enquêtes.

Le sénateur Bosa: Il pourrait peut-être également nous dire si une partie de ceux qui ont interjeté appel ont eu gain de cause.

M. Morry: La Commission compte maintenant une Direction générale des appels et enquêtes. On y retrouve une Direction des appels qui se penche sur les cas de refus de promotion, de rétrogradation pour incompétence ou d'aptitude. Environ 20% des décisions rendues le sont en faveur de l'appelant. Ceci constitue une moyenne générale.

La Direction générale comprend également une Direction anti-discrimination qui étudie les allégations de discrimination. Nous avons des employés qui procèdent à des enquêtes sur place. Il s'agit d'enquêtes en profondeur dans le cadre desquel-

[Text]

people who have information to offer. The staff makes a judgment on the facts adduced by the investigation, and the deputy minister is made aware of the findings. In virtually all of these cases there is immediate remedial action.

If the cases are under the umbrella of the Canadian Human Rights Act, we have a further recourse if the department does not come through with remedial action where we have found in favour of the appellant or claimant. Then we go to the Human Rights Commission. We have not had to do so yet. We also handle investigations concerning fraudulent or incorrect procedure, or anomalous procedure in the selection process concerning the scope of competitions, and we handle complaints of inequity on various grounds. These are dealt with by a special investigations unit.

We are under the umbrella of the Commission. I report to the Commission. If the chairman of the Commission and his colleagues receive complaints of any kind or receive appeals, they send them directly to the branch and the branch deals with them.

We have as much independence as is possible and still remain part of the government service.

I keep the chairman and his colleagues abreast of what is going on. They receive statistical reports. They ask questions, but never during the currency of investigations or appeals.

So it is held to be reasonably independent, and I feel a sense of independence. The departments seem to have the same view although they sometimes accuse us of being pro-employee or pro-union, whereas the unions accuse us of being pro-management. So we must be doing something right.

It is that kind of situation which is quite dynamic, and there is every opportunity for the individual to be heard and, in the case that the senator posed a few minutes ago, we would not only examine the documents but the board members would be interviewed and all other people who had any information to offer would be interviewed. It is a pretty thorough process.

Senator Bosa: Thank you.

The Chairman: Now, I heard that good question and the good answer; but from my point of view it does not make sense, because everything I have heard would indicate that the minute you get to that age you are wasting your time. That is what I hear from people whenever I have anything to do with the civil service, whether it is in Toronto or around here or any other place. I do not get the same reaction at all. I do not know about the rest of you, but that is my experience. If you are 45 or 50, forget it.

Mr. Morry: Not so, sir.

The Chairman: I am glad to hear you say otherwise, but I am telling you what my reaction is from my experience.

[Traduction]

les on interroge les intéressés ou ceux qui peuvent fournir des renseignements. Le personnel rend une décision basée sur les faits que révèle l'enquête et on fait ensuite part au sous-ministre des conclusions. Dans presque tous les cas, on prend sur-le-champ des mesures correctives.

Dans les cas visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous avons un autre recours lorsque le ministère ne prend pas de mesures correctives en faveur d'un appelant ou requérant dont nous jugeons la demande fondée. Nous soumettons alors le cas à la Commission des droits de la personne. Jusqu'à présent, nous avons pas eu à le faire. Nous enquêtons également sur des pratiques frauduleuses, fautives ou anormales en ce qui concerne la portée de concours dans le mécanisme de sélection et nous nous occupons des allégations d'injustice fondées sur divers motifs. Ces enquêtes sont confiées à une unité spéciale.

Nous œuvrons pour la Commission dont je relève. Lorsque le président de la Commission et ses collègues reçoivent des plaintes ou des pourvois en appel, ils les transmettent directement à la direction qui prend alors les mesures appropriées.

Nous sommes aussi indépendants qu'il est possible de l'être tout en continuant de faire partie des services gouvernementaux.

Je tiens le président et ses collègues au courant de ce qui se passe. Ils reçoivent des rapports statistiques et ils nous posent des questions, mais jamais pendant que des enquêtes portant sur des appels sont en cours.

Nous avons donc atteint un certain niveau d'indépendance dont je suis fier. Les ministères semblent du même avis, même s'ils nous accusent parfois de favoriser des employés ou des syndicats et même si ces derniers nous accusent de soutenir le patronat. Nous devons donc faire du bon travail.

Une situation de ce genre est très stimulante et les citoyens ont toutes les chances d'être entendus; dans les cas comme celui qu'a cité le sénateur il y a quelques minutes, non seulement étudierions-nous les documents mais nous interrogerions également les membres du comité de sélection et tous ceux qui pourraient fournir des renseignements. Le processus est assez complet en lui-même.

Le sénateur Bosa: Merci.

Le président: Je viens d'entendre une question judicieuse et la réponse appropriée, mais à mon avis, les choses ne se passent pas de cette façon car tout ce que j'ai entendu tend à prouver que dès que vous avez atteint un certain âge, vous perdez votre temps. C'est ce qu'ont indiqué les témoignages que j'ai recueillis chaque fois que je me suis penché sur des problèmes dans la Fonction publique, que ce soit à Toronto, ici ou ailleurs. J'entends un son de cloche tout à fait différent. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais c'est ce que j'ai découvert. Si vous avez atteint 45 ou 50 ans, c'est perdu d'avance.

Mr. Morry: Ce n'est pas le cas, monsieur.

Le président: Je suis heureux de vous entendre exprimer cet autre point de vue, mais je vous assure que ma réaction découle de mon expérience.

[Text]

Mr. Gallant: Mr. Chairman, if it is of interest to your committee, we can provide you with statistics concerning the age of appointments in the various entry points, when we get people from outside.

The Chairman: You are certainly going to ease my mind, and the committee would appreciate that very much. Please do that. Thank you.

For the record, Mr. Bloodworth, what have you to say?

Mr. G. Bloodworth, Senior Policy Advisor, Secretariat Services, Public Service Commission: I would just reiterate, Mr. Chairman, that in all the preliminary analyses we have done we would find it somewhat difficult to conclude that the elimination of mandatory retirement would have a significant impact on the career mobility of public servants, the morale of public servants or on our ability to redress hitherto underrepresented groups. We could only conclude from a staffing point of view that such a decision on the part of the government would have title serious consequences for us.

Senator Deschatelets: So long as the incentives remained.

Mr. Bloodworth: I would go somewhat farther, senator, and suggest that when we look at the percentage of public servants who elect to retire early as opposed to staying on to the age of 65, there is no significant effect. While there might be some effect if the indexing of pensions were eliminated, or if some other mechanisms were adjusted, at least on the basis of present data it would not put an overly horrendous burden on us in terms of the impact. There would probably be some greater propensity to stay on the age of 65, but all current data suggests that all that would likely happen, in fact, would be that the individual would postpone his retirement for a few years. Rather than retiring at the age of 55 he would wait until he was 58.

Senator Bosa: What program has the Commission for preparing its employees for retirement, other than making sure they have good pensions?

Mr. Gallant: That is an excellent question. We in the commission, as you may know, have been given, by the government, responsibility for centralized training and development courses, particularly for management. We provide training and development services in the order of about 15 per cent of the total value of training and development which takes place in the government. Within that program we have, over the past few years, developed a package of training and development in preparation for the pension, and it has been a very popular package. Many employees from all groups ask to attend this seminar, from the admin support categories all the way up to the most senior officer level.

The Chairman: Take a person and carry him through the procedure. He wants to attend the course you are offering. When does he come in—at 62, 52, or when?

[Traduction]

M. Gallant: Monsieur le président, si votre comité s'y intéresse, nous pourrions vous fournir des statistiques concernant l'âge d'entrée en poste dans les différents secteurs de dotation, c'est-à-dire l'âge où les fonctionnaires nous viennent d'ailleurs.

Le président: Cela m'aidera sûrement à comprendre, et le comité appréciera certainement ces statistiques. Nous vous saurions gré de nous les faire parvenir. Merci beaucoup.

Pour le bénéfice du compte rendu, auriez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Bloodworth?

M. G. Bloodworth, analyste senior de la politique, Services du secrétariat, Commission de la fonction publique: Je vous répéterai simplement, monsieur le président, que d'après les analyses préliminaires que nous avons effectuées, il serait assez difficile de conclure que l'abolition de la retraite obligatoire aurait des conséquences significatives sur la mobilité des fonctionnaires dans leur carrière, sur leur éthique, ou sur notre aptitude rétablir promptement l'équilibre en faveur des groupes sous-représentés. Nous pouvons seulement en conclure qu'une telle décision de la part du gouvernement n'aurait que peu de conséquences sur la dotation.

Le sénateur Deschatelets: Dans la mesure où les stimulants seraient maintenus.

M. Bloodworth: J'irais même jusqu'à dire, sénateur, que d'après le pourcentage de fonctionnaires qui choisissent de prendre une retraite anticipée par opposition à ceux qui demeurent en poste jusqu'à l'âge de 65 ans, cette politique n'aurait que très peu d'effets. Il pourrait peut-être en être autrement si la clause d'indexation des pensions était abolie ou si quelque autre mécanisme était établi. Du moins sur la base des données actuelles, nous ne serions pas trop touchés par les conséquences de cette politique. La propension à demeurer en poste jusqu'à l'âge de 65 ans serait probablement légèrement accrue, mais toutes les statistiques actuelles nous indiquent que la seule chose qui pourrait se produire serait, en réalité, que le fonctionnaire soit enclin à retarder sa retraite de quelques années. Plutôt que de prendre sa retraite à l'âge de 55 ans, il attendrait peut-être jusqu'à 58 ans.

Le sénateur Bosa: La Commission dispose-t-elle d'un programme précis en vue de préparer ses employés à la retraite, en sus de s'assurer qu'ils auront de bonnes pensions?

M. Gallant: C'est une excellente question. Comme vous le savez peut-être, le gouvernement a chargé la Commission de centraliser les cours de formation et de perfectionnement, en particulier ceux qui s'adressent aux gestionnaires. Nous disposons environ 15 p. 100 de tous les cours de formation et de perfectionnement qui se donnent au gouvernement. Dans le cadre de ce programme, nous avons organisé, ces dernières années, des colloques portant spécifiquement sur la préparation à la retraite, et ils ont été très en vogue. En grand nombre, les employés de tous les groupes, à partir des employés de soutien administratif jusqu'aux gestionnaires des niveaux supérieurs, demandent à y assister.

Le président: Prenons l'exemple d'un fonctionnaire qui désire s'inscrire aux cours que vous offrez. Quand peut-il le faire—à 62 ans, à 52 ans, ou quand?

[Text]

Mr. Gallant: He can come in at any age. This is not during government time. This is in the evening. It is an evening course. The course is for individuals. So long as they communicate directly with the staff development branch or with their own director of personnel, they can have access to the literature and register to participate in these courses.

The Chairman: National Defence does it on government time. Whatever they do, they do it on government time. You say you do not do it on government time. From the kind of attendance you have and the information you have given, I get the impression that a man takes two hours from his government time to attend the class, in order to know what is in store for him.

Mr. Gallant: Firstly, the armed forces sont un service public pas comme les autres.

The Chairman: I know what you mean.

Mr. Gallant: Secondly, what I have referred to are seminars to help individuals prepare themselves for retirement. It has nothing to do with what they have to cope with, what steps they have to take in order to get all that they are entitled to under the Pension Act. This they work out with their directors of personnel and personnel advisers.

Senator Bird: Is it a free course? They do not have to pay for it, do they?

Mr. Gallant: I think it is a free course.

Senator Inman: How many extensions can the Public Service give? At what age must they retire with extensions?

Mr. Gallant: That is the prerogative of the employer. In order to continue employment in the Public Service beyond the age of 65, it takes, at the moment, I believe, the approval of the Governor in Council.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Where are these courses provided—all over Canada?

Mr. Gallant: The courses were initially established in the national capital region, and increasingly they have been provided in all regions. We have training facilities in all regions of the country. The most recent one that we have established is, I believe, in the north.

Senator Bosa: What is the total size of the personnel employed by the federal government; what does 32,000 separations represent in terms of the total—what percentage is it; and when you speak of these advantaged groups, does this percentage accommodate very quickly the kind of anomalies that you are trying to rectify in the Public Service?

Mr. Gallant: I will try to deal with each of those questions. The number of public servants falling under the jurisdiction of the Public Service Employment Act in 1977 was 285,000. Of that figure, there were 32,500 separations. So it is not a large proportion. Of those 32,500, only 10 per cent were elective retirees and 5 per cent mandatory.

[Traduction]

M. Gallant: Il peut le faire à tout âge. Ces cours ne sont pas donnés pendant les heures de travail. Il s'agit de cours du soir personnalisés. Le fonctionnaire n'a qu'à communiquer avec la direction de la formation du personnel ou avec son directeur du personnel et on lui envoie la documentation. Il peut alors s'inscrire au cours de son choix.

Le président: A la Défense nationale, ces cours se donnent pendant les heures de travail. Tous les programmes se déroulent pendant les heures de travail. Vous prétendez que ce n'est pas votre cas. D'après le genre de participation que vous obtenez et les renseignements que vous nous avez donnés, j'ai l'impression que les fonctionnaires prennent deux heures de travail pour assister au cours, et ce, tout simplement pour connaître ce qu'on a à leur offrir.

M. Gallant: Premièrement, les Forces armées «sont un service public pas comme les autres».

Le président: Je vois.

M. Gallant: Deuxièmement, ce dont j'ai parlé, c'était des colloques destinés à aider les fonctionnaires à se préparer à la retraite. Cela n'a rien à voir avec les problèmes qui les attendent, ni avec les formalités qu'ils doivent remplir afin de se prévaloir de leurs droits aux termes de la Loi sur les pensions. Ils règlent ces questions avec leur directeur du personnel et avec leur conseiller en personnel.

Le sénateur Bird: Ce cours est-il gratuit? Le fonctionnaire n'a pas à en assumer les frais, n'est-ce pas?

M. Gallant: Je crois qu'il s'agit d'un cours gratuit.

Le sénateur Inman: Quels délais la Commission de la Fonction publique accorde-t-elle? A quel âge le fonctionnaire doit-il prendre sa retraite après avoir obtenu un délai?

M. Gallant: Cette modalité relève uniquement de l'employeur. Pour pouvoir demeurer en poste à la Fonction publique dépassé l'âge de 65 ans, je crois qu'actuellement, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation du Gouverneur en conseil.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Où ces cours sont-ils offerts—partout au Canada?

M. Gallant: Les cours ont été initialement lancés dans la région de la Capitale nationale et, avec les années, ils ont été offerts dans toutes les régions. Nous avons des services de formation dans toutes les régions du Canada. Le dernier cours à avoir été organisé a été, je crois, celui du Grand-Nord.

Le sénateur Bosa: Combien le gouvernement fédéral emploie-t-il de personnes au total; quel pourcentage du total représentent ces 32,000 cessations d'emploi; lorsque vous parlez de ces groupes favorisés, ce pourcentage correspond-t-il exactement au genre de lacunes auxquelles vous essayez de remédier dans la Fonction publique?

M. Gallant: Je vais essayer de répondre à chacune de ces questions. En 1977, 285,000 fonctionnaires étaient soumis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. De ce nombre, 32,500 ont quitté leur emploi. Ainsi donc, ce n'est pas un pourcentage très élevé. Et de ces 32,500, seulement 10 p. 100

[Text]

With regard to the performance for increased participation of under-represented groups, the government has, in conjunction with the Public Service Commission, elaborated, over the past years, a number of policies, goals and objectives. Now with respect to the Official Languages Act and the parliamentary resolution of 1973, which covers both aspects—the linguistic capability in the job and the participation of Francophones—it is the responsibility of individual deputy ministers and their senior managers to prepare plans to implement the policies of the government under that legislation. These plans are submitted to Treasury Board for review and then made public. A number of them have already been made public, as announced by Mr. Andras in the House of Commons just a few weeks ago.

With respect to the participation of women, the same development has occurred. After the government policies and objectives, in conjunction with the Public Service Commission, there were programs initially that were more controlled from the centre, Treasury Board and the Public Service Commission. Now it is the deputy minister who is required, with his senior management, to prepare his departmental plans for achieving the policy goals of the government and Parliament in this regard, and these plans will also be available to the public on a need-to-know or an interest basis.

This general question of the participation of under-represented groups in the Public Service of Canada is one of the major aspects being reviewed by this special committee that was established early last year to carry out a fundamental review of the merit principle and personnel management. This is the committee presided over by Mr. D'Avignon. The two members are Mr. Des. Davidge, who was appointed on the recommendation of the unions, and Mr. Bruce Brittain, who is Deputy Minister of Veterans Affairs, appointed on the recommendation of management.

This committee is currently engaged in this fundamental review of the merit system and personnel management, and this aspect is a very important part of their work.

Senator Bosa: Will this committee also have in its terms of reference the need to make the Public Service reflective of the ethnic structure of the Canadian people?

Mr. Gallant: Mr. Chairman, I cannot speak for what the committee may be thinking along these lines, but I can say that we public service commissioners have tabled before the committee major submissions. Indeed, I have a copy that has been made public. The title is "Public Service and Public Interest." Among other things, we have proposed in our very first submission that the employment policies and practices in our Public Service should be governed by five principles. In other words, it should no longer be restricted to a narrow interpretation of the principle of merit. We want staffing policies and practices to take account of the requirements of

[Traduction]

étaient des retraités volontaires et 5 p. 100 des retraités obligatoires.

En ce qui concerne une participation accrue des groupes sous-représentés, le gouvernement a, en collaboration avec la Commission de la Fonction publique, établi au cours des dernières années, un certain nombre de politiques, bruts et objectifs. Et aujourd'hui, en ce qui a trait à la Loi sur les langues officielles et à la résolution parlementaire de 1973 qui couvre les deux aspects—les aptitudes linguistiques pour un poste et la participation des Francophones—il appartient aux sous-ministres et à leurs cadres supérieurs d'élaborer des programmes visant à mettre en application les politiques du gouvernement dans le cadre de cette loi. Ces programmes sont présentés au Conseil du Trésor qui les étudie et les rend ensuite publics. Un certain nombre de ces programmes ont déjà été rendus publics, comme l'a annoncé M. Andras à la Chambre des communes il y a à peine quelques semaines.

En ce qui concerne la participation des femmes, le même phénomène s'est produit. Après l'établissement des politiques et des objectifs, toujours en collaboration avec la Commission de la Fonction publique, au départ, il existait des programmes qui étaient soumis à un contrôle plus rigoureux du centre, du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique. Aujourd'hui, c'est le sous-ministre qui est tenu, avec ses cadres supérieurs, d'élaborer ses projets ministériels permettant d'atteindre les objectifs fixés par les politiques du gouvernement et du Parlement à cet effet, et ces projets seront aussi mis à la disposition du public selon que ce dernier se doit d'en être informés ou que ses intérêts l'exigent.

Cette question générale de la participation des groupes sous-représentés dans la Fonction publique du Canada est l'un des aspects importants qui sont étudiés par ce Comité spécial formé au début de l'an dernier pour procéder à une révision fondamentale de la motion du rendement au mérite et de la gestion du personnel. Ce Comité qui est présidé par M. D'Avignon se compose de deux membres dont M. Des. Davidge, recommandé par les syndicats et M. Bruce Brittain, sous-ministre des Anciens combattants nommé à la recommandation de la direction.

Ce Comité procède actuellement à une refonte du système du rendement au mérite et de la gestion du personnel, ce dernier domaine constituant un aspect très important du travail à entreprendre.

Le sénateur Bosa: Ce Comité aura-t-il aussi comme mandat de faire refléter dans la Fonction publique le caractère ethnique du peuple canadien?

M. Gallant: Monsieur le président, je ne peux m'exprimer au nom du Comité à ce sujet, mais je peux affirmer que nous, en tant que représentants de la Fonction publique, avons présenté au Comité des propositions importantes. En fait, j'en ai ici un exemplaire qui a été rendu public; le titre du rapport est «Fonction publique et intérêts du public». Entre autres choses, nous avons tout d'abord proposé que les politiques et les pratiques relatives à l'emploi dans notre Fonction publique soient régies par cinq principes. En d'autres termes, ces politiques et pratiques ne devraient plus être restreintes à une stricte interprétation du principe du rendement au mérite. Nous

[Text]

efficiency and effectiveness of the government services; of sensitivity responsiveness in the Public Service; of the equality of access to the federal Public Service for all Canadians; of the principle of equity—that is, the equitable treatment of public servants; and, finally, of the principle of merit which is an objective evaluation of the relative qualifications of individual applicants.

Senator Buckwold: Just for clarification, I would like to know what you mean by “full pension at age 55”, if they have that 85 figure. Does that mean that they would get exactly the same if they retired at age 55 as if they stayed on until age 65? They would get the full amount in spite of the fact that the pension would be paid for 10 years longer?

Mr. Gallant: Mr. Chairman, under the present legislation, and undoubtedly, as I said, there will be changes proposed, and you will be examining these with the Treasury Board, the public servant who has had 30 years of service when he or she reaches the age of 55, can elect to retire at full pension from that date.

Senator Bird: But if he stayed on for another 10 years presumably he would get more, because he would be earning more—he would have been promoted.

Mr. Gallant: If he or she were earning more, obviously the end pension would be greater; but if, on the other hand, after the age of 55 or 60, an individual would rather accept a lower level responsibility, then there would be an adverse effect on his or her pension.

Senator Buckwold: Do they stop making contributions to the pension fund? There are no deductions after that?

Mr. Gallant: Yes.

Mr. Morry: Could I say a few further words? The 55-30 formula provides that one can retire at a maximum of 60 per cent; but one can go on in service until the 35th year, which is the maximum, and then the pension is 70 per cent. It is possible to have, and many people do have, 35 years service at age 55, which gives them the maximum possible pension. The 55-30 gives them the pension of the years times 2 per cent, without being reduced in any way by the fact that they have not reached the maximum, which is 35 years; but then, after 35 years they no longer pay into the superannuation fund, and any accrual, or any improvement in pension, would be based on improvement in salary that would take place in the meantime.

Senator Buckwold: Well, you have clarified an important point, because I presumed, from the previous statements, that you reached that 70 per cent figure when you hit the 85 mark.

Mr. Morry: That is at 35 years' service, sir.

[Traduction]

voulons des politiques de gestion en personnel et des pratiques connexes qui tiennent compte des exigences d'efficacité des services du gouvernement, de la conscientisation et de la réaction que l'on obtiendra dans la Fonction publique, de l'égalité des chances pour accéder à la Fonction publique fédérale pour tous les Canadiens, du principe de justice, à savoir, un traitement équitable pour tous les fonctionnaires et enfin du principe du rendement au mérite, qui constitue une évaluation objective des compétences relatives des candidats.

Le sénateur Buckwold: Pour plus de précision, j'aimerais savoir ce que vous entendez par «pension complète à 55 ans», en tenant compte de ce chiffre de 85. Cela veut-il dire qu'une personne reçoit la même pension si elle se retire à l'âge de 55 ans que si elle travaille jusqu'à 65 ans? La personne recevra sa pension complète même si celle-ci est versée pendant une période supplémentaire de dix ans?

M. Gallant: Monsieur le président, aux termes de la loi actuelle, et sans aucun doute, comme je l'ai dit, on y apportera des modifications que vous étudierez avec le Conseil du Trésor, le fonctionnaire qui a 30 ans de service lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans peut choisir de prendre sa retraite et de recevoir sa pension complète à partir de ce moment-là.

Le sénateur Bird: Mais si la personne reste en service encore 10 ans, on suppose qu'elle obtiendra une plus grosse pension parce qu'elle aura gagné plus par exemple, elle peut avoir eu une promotion.

M. Gallant: Si la personne gagne plus, il est bien évident qu'à la fin sa pension sera plus élevée; mais si par contre, après l'âge de 55 ou 60 ans, une personne décide d'accepter un poste comportant des responsabilités moins importantes, sa pension s'en ressentira certainement.

Le sénateur Buckwold: Ne contribuent-ils plus au fonds de pensions? N'y a-t-il plus aucune déduction par la suite?

M. Gallant: Oui.

M. Morry: Pourrais-je ajouter quelques mots? Selon la formule 55-30, une personne retire au maximum 60 p. 100; mais elle peut effectuer jusqu'à 35 années de service, soit le maximum, et ensuite toucher une pension de 70 p.100. Il est possible et, un grand nombre de personnes l'on démontré, d'avoir 35 années de service à l'âge de 55 ans, ce qui donne droit au maximum de pensions. La formule 55-30 donne une pension qui correspond au nombre d'années multiplié par 2 p. 100, sans que ce coefficient ne soit diminué du fait que le pensionné n'ait pas atteint le nombre d'années de service maximum, soit 35 ans; mais ensuite, après 35 ans, les employés ne contribuent plus aux fonds de pensions de retraite, et toute hausse de la pension sera fonction des augmentations de salaire qui interviendra entre-temps.

Le sénateur Buckwold: Vous avez précisé là un point important, parce que je présume, d'après les déclarations précédentes, que vous aviez droit à ces chiffres de 70 p. 100 lorsque vous atteignez le nombre 85.

M. Morry: C'est-à-dire 35 années de service, Monsieur.

[Text]

Senator Buckwold: In other words, you could continue employment and get a little higher pension, for another period of at least five years.

Senator Bell: I am wondering, Mr. Chairman, if we have a contradiction here, and if I am understanding correctly what Mr. Gallant is proposing. It is a contradiction in terms of what the group who appeared before us previously this morning were proposing; in other words, the Council of Canadian Personnel Associations sounded as if they wanted a straight merit system to come into the evaluation of an employee. It would not matter what his age, or anything else, would be. If I understand you correctly you are proposing the opposite sort of evaluation, that is, one not strictly of merit, but one that would involve a certain percentage of disabled, a certain percentage of representative ethnic groups, or age groups, or something like that.

I mention this because the City of Vancouver, right now, has split its city council practically down the middle as a result of such a proposal, and of course people like chiefs of police, fire marshals and so on, are totally opposed to this. They do not wish to be told they must hire a certain number of disabled people or people from different ethnic categories. They do not want that. They want it strictly upon what their needs are for that particular job. Am I understanding correctly?

Mr. Gallant: I am glad that question has been raised, because if there is any misunderstanding it should be clarified. We have taken a very firm stand on this. There is no question of a quota approach or a mathematical approach to these things. What we are saying is that merit is much more for a given job than simply the university degrees one has, the years of service one has and that sort of thing. Merit has got to be able to take account of the requirements of the efficiency of the operation of the unit to which the person will be appointed. If it is a unit that serves, say, a community of fishermen in Prince Edward Island, surely merit will include the qualification of having a deep understanding of the community that will be served, and very likely in order to have that understanding, you will need someone who has lived in the community, or has lived not too far away, for some time. This is what we mean by sensitivity or responsiveness of the public service.

All these principles, in my definition, are included in a broad understanding of the word "merit." If we see that there are still major portions of our society not represented in the public service, then we have to look at the reasons why. Is it because there are institutional barriers in our system? Is it because of the manner in which we define the standards, or is it for some other institutional reasons? Or is it because of the attitudes of managers and people who sit on the selection boards? Is it because members of that particular group have not been interested in coming forward to apply for jobs, or have not received the necessary training to qualify them to apply for jobs? We want to be looking at the reasons for this phenomenon and then attack the factors that would account for this unbalanced representation.

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Autrement dit, il serait possible de continuer à travailler et d'obtenir une pension légèrement supérieure, pendant encore cinq ans au moins.

Le sénateur Bell: Je me demande, Monsieur le Président, si nous n'avons pas une contradiction ici, et si j'ai bien compris le raisonnement de M. Gallant. Il y a une contradiction avec ce que nous a proposé le groupe qui a comparu ce matin; autrement dit, le Council of Canadian Personnel Associations semble vouloir un système essentiellement fondé sur le mérite pour évaluer un employé. Il ne tiendra pas compte de l'âge, ni d'aucun autre facteur. Si je vous comprends bien, vous proposez le type inverse d'évaluation, c'est-à-dire, qu'une évaluation qui ne serait pas fondée essentiellement sur le mérite, mais qui tiendrait compte d'un certain pourcentage d'invalidité, de groupes techniques représentatifs, de groupes d'âge ou autre chose du genre.

Je mentionne ce fait parce que la ville de Vancouver, actuellement, a scindé son conseil municipal pratiquement en deux à la suite d'une telle proposition, et bien entendu, certaines personnes comme les chefs de police, les chefs de pompiers etc., y sont totalement opposés. Ils ne veulent pas être tenus de recruter un certain nombre d'invalides ou de représentants de groupes ethniques différents. Ils s'y objectent. Ils veulent recruter essentiellement en fonction des besoins d'un poste particulier. Ai-je bien compris?

M. Gallant: Je suis heureux que cette question soit soulevée, parce que tout malentendu devrait être éclairci. Nous avons adopté une position très ferme à ce sujet. Nous ne voulons pas de quota ou de calcul mathématique pour traiter de ces questions. Nous prétendons que le mérite vaut bien plus pour un poste particulier que les simples diplômes universitaires, les années de service et ce genre de choses. Un système fondé sur le mérite doit pouvoir tenir compte des exigences d'efficacité de l'exploitation d'un service auquel une personne sera nommée. S'il s'agit d'un service qui dessert, par exemple, une collectivité de pêcheurs dans l'Île-du-Prince-Édouard, il est certain qu'on exigera entre autres qualifications une profonde connaissance de la localité en question, et très probablement pour avoir cette compétence, il faudra choisir quelqu'un qui a vécu dans la localité, ou qui a vécu dans les environs, pendant quelque temps. C'est ce que nous entendons par logique ou discernement de la Fonction publique.

Tous ces principes, dans ma définition, se retrouvent sous la vaste rubrique de «mérite». Si nous constatons que de vastes secteurs de notre société ne sont pas encore représentés au sein de la fonction publique, nous devons en chercher les raisons. Est-ce parce qu'il y a des barrières institutionnelles dans notre système? Est-ce dû à la façon dont nous définissons les normes, ou est-ce pour quelque autre raison institutionnelle? Ou encore est-ce attribuable aux attitudes des administrateurs et des membres des comités d'élection? Est-ce parce que les membres de ce groupe particulier ne se sont pas montrés désireux de se présenter pour postuler des emplois, ou n'ont pas reçu la formation nécessaire pour postuler ces emplois? Nous voulons expliquer ce phénomène et ensuite nous attaquer aux facteurs de ce déséquilibre dans la représentation.

[Text]

Under no circumstances would we be prepared (a) to recommend or (b) live with a system that would be a quota, that would dictate X per cent have got to be of a given colour, X per cent have got to be of a given sex or X per cent must be from a given region of the country.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What about political influence, which is very important?

The Chairman: There's a question.

Mr. Gallant: I think that Parliament in 1967, both the House of Commons and the Senate, showed a great amount of wisdom in this fundamental reorganization of the personnel function in the federal public service, whereby a large number of responsibilities that had hitherto been given to the Civil Service Commission were shifted to the employer, who also bargains at the table with the unions. However, Parliament, in its wisdom, decided that when it came to staffing it was important to maintain a politically independent agency that would be responsible for the administration of the Public Service Employment Act to guarantee against any form of undue influence in the selection process.

Speaking for myself and my two colleagues, I can say that in the two years I have been in my present capacity, we at no time have been the subject of any kind of pressure regarding the selection process.

Senator Buckwold: You used the term "undue influence." This may not bear on this committee's study, but it is interesting. Would a member of Parliament be using undue influence if he wrote to you supporting the application for employment of an individual?

Mr. Gallant: I get letters every day from M.P.s, university presidents, and various people in the community. We particularly get letters from local M.P.s requesting that the applications of their constituents be given full consideration in the staffing process. We make sure that the applications are examined on the same basis as all others, and those who qualify do so on the basis of their merit.

Senator Buckwold: So, there is nothing to prevent a member of Parliament from making representations on behalf of a person seeking employment with the Government of Canada?

Mr. Gallant: There is nothing to prevent such representations. However, if an individual is qualified to enter a given competition, that individual will be considered whether or not there have been representations from his M.P. Letters of support, letters of recommendation, are never given to members of the Selection Board. They are simply used by my staffing branch to make sure that the individual was indeed included in that competition and the M.P. so informed or, if he or she were not included, why he or she could not be included in that particular competition.

Senator Bosa: One final question. Are there any cases where a civil servant, having elected early retirement and having

[Traduction]

Jamais nous n'accepterions a) de recommander b) d'appliquer un système qui serait fondé sur des quotas, qui dicterait que x pour cent des employés doivent être d'une telle couleur, que x pour cent doivent être de tel sexe ou que x pour cent doivent provenir de telles régions du pays.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Que penser de l'influence politique, est-ce un facteur très important?

Le président: Voilà une bonne question.

M. Gallant: Je crois que le Parlement en 1967, tant la Chambre des communes que le Sénat, a fait preuve d'une grande sagesse dans cette réorganisation fondamentale de la fonction de personnel dans la fonction publique fédérale. En effet un nombre important de responsabilités qui incombaient auparavant à la Commission du service civil ont été confiées à l'employeur, qui également négocie avec les syndicats. Toutefois, le Parlement, dans sa sagesse, a décidé que pour la dotation, il était important de disposer d'un organisme indépendant politiquement qui serait responsable de l'administration de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qui préviendrait toute forme d'influence indue dans le processus de sélection.

En mon nom et en celui de mes deux collègues, je peux dire que, depuis ces deux années où j'occupe mes fonctions actuelles, nous n'avons jamais subi aucune sorte de pression quant au processus de sélection.

Le sénateur Buckwold: Vous avez parlé d'influence indue; cette question ne relève peut-être pas de l'étude de ce Comité, mais elle est intéressante. Est-ce qu'un député exercerait une influence indue, s'il vous écrivait pour recommander une personne qui postule un emploi?

M. Gallant: Nous recevons chaque jour des lettres de députés, de présidents d'université et de divers membres de la collectivité. Nous recevons en particulier des lettres de députés locaux qui nous demandent d'examiner à fond, au cours du processus de dotation, les candidatures présentées par leurs commettants. Nous veillons à ce que ces demandes soient étudiées de la même façon que toutes les autres, et nous retenons les candidats en raison de leur mérite.

Le sénateur Buckwold: Ainsi, rien n'empêche un député de recommander une personne qui voudrait se faire employer par le gouvernement du Canada?

M. Gallant: Rien n'empêche de faire de telles recommandations. Toutefois, si un candidat a toutes les compétences voulues pour se présenter à un concours donné, on tiendra compte de sa candidature, qu'il ait ou non été recommandé par son député. Les lettres d'appui ou de recommandation ne sont jamais données aux membres du comité de sélection. Nous ne les utilisons, dans ma direction de dotation, que pour informer le député que la candidature qu'il a recommandée a bien été retenue ou pour lui faire savoir pourquoi elle a été rejetée.

Le sénateur Bosa: J'aurais une dernière question. Arrive-t-il qu'un fonctionnaire qui a décidé de prendre une retraite

[Text]

obtained separation and on annuity, was then re-hired or reappointed, or given an assignment on contract?

Mr. Gallant: I am not aware as to whether or not there have been instances of people, having elected to retire, then changing their minds and being brought back into the service.

Senator Bosa: That is not my question.

Mr. Gallant: I was about to come to the next part of your question, which dealt with contract assignments. There are instances of retired public servants being brought back on a contract basis. In fact, there are instances of this right in the Public Service Commission. Mr. Morry, who is responsible for the Appeals Directorate, has a number of appeals officers who are employed on that basis.

There are periods when the number of appeals is very high, and these appeals have to be dealt with quickly. As long as an appeal is pending, the staffing action is delayed, with a resultant impact on the operation of the department concerned. For that reason, we bring in a number of people from the private sector whom we hire on a contract basis to hear those appeals and render judgments. Some of these individuals might be lawyers in the community, and one of whom is a former Director of the Appeals Directorate.

Senator Bird: I am not sure that this is relevant to our study, but did I understand you to say that the decision as to who is given the CAP course, or a similar form of upgrading program, rests entirely in the hands of the deputy minister? You have nothing to do with that?

Mr. Gallant: On the selection of the individual?

Senator Bird: Say this person has potential, and it is a woman or a member of some other less fortunate group.

Mr. Gallant: For the CAP course we are involved in the final selection, but the recommendation has to come from the deputy minister, and we encourage them in this day and age to seek out their promising young females and Francophones, but always qualified individuals, and decide whether they are prepared to recommend that this individual be given a chance to participate in the CAP program. But once that recommendation has been made by the deputy minister, I, together with the under-secretary of the Treasury Board responsible for personnel policy, chair a committee of deputy ministers that reviews all of the recommendations from deputy ministers as to who is qualified to go on this CAP course. It has been working extremely well. I might add that we have indeed over the past few years in this way been able to have quite a pool of Francophone and females in the levels that are one or two levels below the SX category, and they have the potential, having gone through CAP, to accelerate so that in a few years time we will be in a position to significantly increase the participation of women in the senior executive categories.

Senator Bird: This is probably, I imagine, a result of the directive from the Prime Minister's office to the deputy ministers. But some of them have been known to drag their feet.

[Traduction]

anticipée, qui a obtenu son indemnité de cessation d'emploi et une pension soit engagé ou nommé à nouveau par la suite ou chargé de certaines fonctions par contrat?

M. Gallant: J'ignore s'il y a des cas où certaines personnes qui ont décidé de prendre leur retraite changent ensuite d'avis pour reprendre leurs fonctions.

Le sénateur Bosa: Ce n'était pas ce que je vous demandais.

M. Gallant: J'en venais à la deuxième partie de votre question, concernant les contrats de travail. Dans certains cas, des fonctionnaires retraités reviennent au travail, par voie de contrat. En fait, il y a des exemples à la Commission de la fonction publique. M. Morry, qui est chargé de la direction des Appels a à son service un certain nombre d'agents des appels qui sont employés de cette manière.

Pendant certaines périodes, le nombre des appels est très élevé, et il faut s'en occuper très vite. Aussi longtemps qu'un appel est en instance, on retarde la dotation, ce qui affecte le fonctionnement du service en question. Pour cette raison, nous engageons par contrat un certain nombre de personnes du secteur privé que nous chargeons d'entendre les appels et de prononcer les jugements. Parmi ces personnes, il y a des avocats, par exemple, et je peux citer le cas d'un ancien directeur des Appels.

Le sénateur Bird: Je ne suis pas certain que la question touche directement notre étude, mais j'ai cru comprendre que vous disiez que le sous-ministre était seul à décider qui suivrait les cours du Programme d'affectation des cadres (PAC) ou un programme semblable de perfectionnement. Est-ce que vous intervenez à cet égard?

M. Gallant: Sur le plan de la sélection?

Le sénateur Bird: Disons qu'un candidat a certaines possibilités, et qu'il s'agit d'une femme ou d'un membre d'un autre groupe défavorisé.

M. Gallant: Pour le cours du PAC, nous participons à la sélection finale, mais sur recommandation des sous-ministres, que nous encourageons actuellement à choisir des jeunes femmes et des francophones de beaucoup d'avenir, tout en insistant toujours sur les aptitudes des candidats. Mais une fois que les sous-ministres ont fait leurs recommandations, le sous-secrétaire du Conseil du Trésor chargé de la politique du personnel et moi-même présidons un comité de sous-ministres qui examine toutes les recommandations concernant les personnes qui peuvent suivre les cours du PAC. Cela a très bien fonctionné. Je pourrais ajouter que, depuis quelques années, nous avons ainsi pu avoir un important groupe de francophones et de femmes aux niveaux qui se situent à un ou deux échelons au-dessous de la catégorie SX et qui, grâce à ce programme, peuvent progresser au point que, dans quelques années la participation des femmes aux catégories de direction pourra vraiment augmenter.

Le sénateur Bird: J'imagine que c'est probablement le résultat de la directive que le bureau du premier ministre a fait

[Text]

Mr. Morry: Mr. Chairman, perhaps I could add a word which might be helpful in this respect. There is a growing practice now in the public service and the Public Service Commission follows that practice of allowing people to nominate themselves for the CAP course. These nominations have to be considered subsequently. This is a growing practice. Some departments even advertise that the CAP course is upcoming and allow employees to apply. This removes the possibility, or to an extent, at least, offsets the possibility that somebody would be given a halo by management and put forward to the detriment of someone else.

Senator Bird: Did you remove the financial requirements? That was one of the things that was rather worrying. There were so few women who had the financial status to be qualified for it. This is one of the great problems to be solved, and how do you hope to solve that? They have to be in the \$20,000 or \$25,000 category before they are eligible.

Mr. Gallant: Mr. Chairman, that salary limitation is only a guideline. It does still apply, however, in what we call in our jargon the area of competition. When there is a competition, say, in Halifax in a federal public service job, it would not be appropriate to have a competition that would be nation-wide automatically and pay the expenses of bringing candidates from as far west as Vancouver to come to Halifax to participate in a competition for a job there. So, we have areas of competition. We have to define the geographic area, the group and the level of people that would be considered eligible to apply for participation in the competition, and in this process in order to have the most objective criteria, we have also used the salary bands. This has given rise to difficulties, and we try to come to grips with these problems on a case-by-case basis as they arise because, we still need to have a general criterion that is easily applicable to define the people who, on the surface, would have the qualifications to warrant consideration for a given competition.

Senator Bell: Am I the only person on the committee who does not know what a CAP course is?

Mr. Gallant: It stands for Career Assignment Program, which was a program that was introduced ten years ago. We celebrated the tenth anniversary just about a month ago. This is precisely designed to seek out public servants at the intermediate level who have great potential and, to expose them to a three-month training program, followed by a series of assignments of one or two years in different jobs. This prepares them to be qualified for appointments at the executive level. It has worked extremely well. This program has given us a very important reserve of people who are qualified for appointment at the senior executive level.

[Traduction]

parvenir aux sous-ministres. Mais certains, ont le sait, tardent à agir.

M. Morry: Monsieur le président, qu'il me soit permis d'ajouter à ce propos quelques observations qui pourraient être utiles. Il existe, à la Fonction publique, une pratique de plus en plus courante; la Commission observe cette pratique, en permettant à ses employés de s'inscrire eux-mêmes au cours du P.A.C. Ces inscriptions doivent être étudiées par la suite. C'est une pratique de plus en plus courante. Certains ministères font même connaître d'avance certains renseignements concernant le cours du P.A.C. et permettent à leurs employés de faire leur demande. Cette pratique élimine la possibilité, ou dans, une certaine mesure, contrebalance la possibilité, que quelqu'un soit avantagé par sa direction au détriment de quelqu'un d'autre.

Le sénateur Bird: Avez-vous aboli les conditions financières? C'était un des points plutôt inquiétant. Bien peu de femmes se trouvaient dans une catégorie financière leur permettant de présenter une demande. C'est un des problèmes les plus importants à régler. Comment espérez-vous le régler? Elles doivent gagner environ \$20,000 ou \$25,000, pour pouvoir adresser leur demande.

M. Gallant: Monsieur le président, cette limite salariale sert uniquement de ligne de conduite. Elle s'applique cependant, dans ce que nous appelons dans notre jargon, à la région où se déroule un concours. Dans une région où se déroule un concours pour un poste au sein de la Fonction publique fédérale, prenons Halifax comme exemple, il ne faudrait pas que le concours se fasse à l'échelle nationale. En outre, il ne faudrait pas rembourser les frais de déplacement des postulants qui partent de Vancouver pour se rendre à Halifax, afin de participer au concours. Nous devons donc délimiter les régions où se déroulent les concours. Nous devons délimiter la région géographique, le groupe et la catégorie qui seraient admissibles à participer au concours. En outre, afin d'avoir les critères les plus objectifs, il faudrait faire intervenir les catégories salariales. Cette situation a entraîné des problèmes que nous avons essayé de résoudre en étudiant chaque problème individuellement, au fur et à mesure qu'il se posait, parce que nous avons encore besoin d'un critère général au moyen duquel il est facile de déterminer ceux qui, par leur compétence, méritent de voir leur demande considérée.

Le sénateur Bell: Suis-je le seul membre de ce comité qui ne sache pas ce qu'est un cours du PAC?

M. Gallant: PAC signifie programme d'affection des cadres. Ce programme a été mis en œuvre il y a dix ans. Nous en avons célébré le dixième anniversaire il y a environ un mois. Il a été précisément conçu afin de trouver les fonctionnaires du niveau intermédiaire possédant une compétence reconnue. Ces gens suivent un cours de formation de trois mois, pour ensuite être affectés à une série d'emplois différents pendant un an ou deux. Ainsi, ils acquièrent les compétences nécessaires pour occuper par la suite un poste d'administrateurs. Ce programme fonctionne extrêmement bien. Il nous a préparé une réserve d'employés possédant les qualités requises pour occuper un poste d'administrateur.

[Text]

Senator Bell: Is there no age limit on it?

Mr. Gallant: There was at the origin, but the age limit was eliminated two years ago.

Senator Bosa: The purpose of the program is to enable the paper boy to become the publisher.

Mr. Gallant: If I could just make one small point. I had the privilege of hearing the end of the previous discussion. I would like to say one thing which is quite contrary to the views that were expressed by the person who was sitting here before me.

So far as the Public Service is concerned, we have no problem whatsoever recruiting from universities and from community colleges and from CJEPs. On the contrary, last year we had 25,027 university graduates apply for jobs in the federal public service. Of those 25,000 applications it turned out that there were openings for 1,008. We had to turn away 24,000.

In terms of the CJEPs and community colleges, the same is true although not to the same extent. In 1977 we had applications from over 4,000 students and there turned out to be 354 openings to place these people.

The Chairman: On behalf of the committee, I want to thank you for giving us this information. It will be helpful to us in order to reach a conclusion. You owe us one answer that you said you would send to us.

I do not know what the future has in store for us, but we may ask you to appear before us again, depending upon what arises. Thank you very much for your attendance.

The committee adjourned.

[Traduction]

Le sénateur Bell: Y a-t-il une limite d'âge?

M. Gallant: Initialement, oui; mais elle a été abolie il y a deux ans.

Le sénateur Bosa: Ce programme vise à faire d'un vendeur de journaux un propriétaire du journal.

M. Gallant: Permettez-moi de souligner un point. J'ai eu la chance d'entendre la fin du témoignage précédent et ce que j'aimerais dire est tout à fait contraire aux opinions émises par la personne qui a témoignée avant moi.

En ce qui concerne la fonction publique, il n'y a eu absolument aucun problème dans le recrutement des universitaires et des étudiants des collèges communautaires et des cegeps. Au contraire, l'année dernière 25,027 diplômés universitaires ont fait des demandes d'emploi à la Fonction publique fédérale. Pour ces 25,000 demandes, il n'y avait que 1,008 postes disponibles. Il a fallu refuser les 24,000 autres demandes.

Il en est de même des étudiants des cegeps et des collèges communautaires, même si les proportions ne sont pas les mêmes. En 1977, nous avons reçu plus de 4,000 demandes pour 354 postes disponibles.

Le président: Au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier de nous avoir communiqué ces renseignements. Ils nous seront utiles afin d'en arriver à une conclusion. Vous nous devez une réponse. Vous aviez dit que vous nous feriez connaître cette réponse.

Je ne sais pas ce que l'avenir nous réserve, mais nous pourrions vous demander de comparaître de nouveau devant ce comité, si la situation l'exige. Je vous remercie beaucoup d'être venu témoigner.

La séance est levée.

APPENDIX "2-A"

APPENDICE «2-A»

BRIEF
TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

PRESENTED BY THE
COUNCIL OF CANADIAN
PERSONNEL ASSOCIATIONS
SUITE 705, 11 ADELAIDE ST. W.
TORONTO, ONTARIO

PAR LE
COUNCIL OF CANADIAN
PERSONNEL ASSOCIATIONS
PIÈCE 705, 11 RUE ADÉLAÏDE OUEST
TORONTO (ONTARIO)

OCTOBER 1978

OCTOBRE 1978

TABLE OF CONTENTS

Council of Canadian Personnel Associations	
Introduction	
Background	
The Arguments For Mandatory Retirement	
The Arguments Against Mandatory Retirement	
A Survey of Current Canadian Opinion	
Dealing with Extended or No Retirement Age	
Summary	
Mandatory Retirement Questionnaire	Appendix "A"
Mandatory Retirement Survey Summary	Appendix "B"
Editorial Cartoon ("Old Age Camp # 65")	Appendix "C"
Editorial Cartoon ("... Retirement for Life")	Appendix "D"
Bibliography	

TABLE DES MATIÈRES

Council of Canadian Personnel Associations	
Introduction	
Historique	
Arguments en faveur de la retraite obligatoire	
Arguments réfutant la retraite obligatoire	
Sondage d'opinion auprès de la population canadienne	
Prorogation ou abolition de l'âge de la retraite	
Résumé	
Mise à la retraite obligatoire. Questionnaire.....	Annexe «A»
Enquête sur la mise à la retraite obligatoire. Résumé.....	Annexe «B»
Camp n° 65 pour personnes âgées. Caricature	Annexe «C»
Retraite à perpétuité. Caricature.....	Annexe «D»
Bibliographie	

RETIREMENT AGE POLICIES IN CANADA

COUNCIL OF CANADIAN PERSONNEL ASSOCIATIONS

The Council of Canadian Personnel Associations is a national organization of Canadian personnel associations whose purpose is to advance the interests of personnel and industrial relations associations in Canada. Established almost 25 years ago, Council's aims are to promote communication among Canadian personnel associations; support the needs of individual associations and the needs of the personnel and industrial relations field in Canada; present a national voice for personnel and industrial relations people; publish a journal; and assist in the establishment of new personnel associations. The overall objective of the Council is more effective use of our human resources.

Representing over 2,000 active personnel and industrial relations practitioners, the Council is composed of the following associations:

- Industrial Relations Management Association of British Columbia
- Pacific Northwest Personnel Management Association
- Edmonton Personnel Association
- Calgary Personnel Association
- Regina Personnel Association
- Saskatoon Personnel Association
- Winnipeg Personnel Association
- Personnel Association of Windsor and District Inc.
- Personnel Association of London and District
- Central Erie Personnel Association
- Hamilton Personnel Association
- Kingston Personnel Association
- St. Lawrence Valley Personnel Association
- Personnel Association of Northwestern Ontario
- Ottawa Personnel Association
- Maritime Personnel Association

Research and preparation of this brief was carried out by Council's past president, Bob Totten, who is currently assistant director of personnel at The University of Western Ontario in London, Ontario. Bob has been a personnel practitioner for 15 years, serving in various executive capacities with his own local association and the Council for 9 of those years.

In addition to extensive research of available literature on the subject of retirement age policies, a questionnaire was distributed to all Council members and other non-affiliated personnel associations in Canada. (See Appendix "A"). The aim of this brief is to provide not only a summary of current thought on retirement age but also to reflect the opinions of

POLITIQUES CANADIENNES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

COUNCIL OF CANADIAN PERSONNEL ASSOCIATIONS

Le *Council of Canadian Personnel Associations* est une organisation nationale d'associations canadiennes du personnel dont l'objet est de mettre en avant les intérêts des associations canadiennes du personnel et des relations professionnelles. Ce Conseil a été créé il y a presque 25 ans et vise à favoriser les rapports entre les diverses associations canadiennes du personnel, à appuyer les besoins des associations particulières ainsi que les besoins ressentis dans les domaines du personnel et des relations professionnelles au Canada, à représenter, sur le plan national, les services du personnel et des relations professionnelles, à publier une revue et à aider à fonder de nouvelles associations du personnel. Le but général de ce Conseil est d'accroître l'efficacité de nos ressources humaines.

Représentant plus de 2,000 praticiens actifs en matière de personnel et de relations professionnelles, le Conseil comprend les associations suivantes:

- Industrial Relations Management Association of British Columbia
- Pacific Northwest Personnel Management Association
- Edmonton Personnel Association
- Calgary Personnel Association
- Regina Personnel Association
- Saskatoon Personnel Association
- Winnipeg Personnel Association
- Personnel Association of Windsor and District Inc.
- Personnel Association of London and District
- Central Erie Personnel Association
- Hamilton Personnel Association
- Kingston Personnel Association
- St-Lawrence Valley Personnel Association
- Personnel Association of Northwestern Ontario
- Ottawa Personnel Association
- Maritime Personnel Association

L'ancien président du Conseil, Bob Totten, qui est actuellement directeur adjoint du personnel à l'université de Western Ontario, à London, en Ontario, a rédigé ce mémoire et a effectué les recherches s'y rapportant. Il a travaillé dans ce domaine pendant 15 ans, remplissant diverses fonctions exécutives à l'intérieur de sa propre association régionale et du Conseil pendant neuf de ces années.

Beaucoup de documents ayant trait aux politiques relatives à l'âge de la retraite ont été consultés. En outre, un questionnaire a été distribué à tous les membres du Conseil ainsi qu'aux membres d'autres associations du personnel non affiliées. (Voir l'Annexe «A»). Ce mémoire a pour objet non seulement de fournir un résumé des opinions actuelles concer-

personnel people who must cope with the changing needs and aspirations of people we serve.

INTRODUCTION

1. It has been said that there are great costs related to retirement and one of the most frequently mentioned is the financial cost to be paid by pension funds, employers and government. Financing retirement costs however may well be minor when compared with potential human costs. Retirees, present and future, are people and in a culture where an individual identity and security are tied to work, retirement may not be the end of the rainbow for everyone.

2. The focus of this brief will therefore be on people, the resource which personnel practitioners in Canada deal with day in and day out. The effects of changes in working conditions are often measured in terms of profit, productivity and reduced costs but the effect on human beings cannot be so easily measured. It is precisely this human concern that Canadian personnel and industrial relations practitioners can and will express in the following pages.

BACKGROUND

3. In the United States, Congress has given overwhelming support to a bill to end compulsory retirement in the federal public service and to provide for more flexible retirement options in the private sector. In addition, a number of American states have now abolished retirement at age 65. On this side of the border, both the Ontario and Manitoba Human Rights Commissions have strongly recommended more flexible retirement policies.

4. In its summary of recommendations "Life Together" published in mid-1977, the Ontario Human Rights Committee stated: "The population aged 75 and over has increased nearly six times since 1901 and the estimates are that the present number will increase two and a half times by 1991. If the present trends persist, a minority of younger people will support a majority of senior citizens and children, and in consequence the cost of the kinds of programs now in existence will skyrocket."

5. Interestingly enough, the issue that was raised most often in briefs concerning age was the question of mandatory retirement at age 65. Again the Ontario report reflected a very significant comment of the Canadian Council on Social Development: "the over 65's are not a composite lump with a single set of characteristics and therefore open to a single policy, but 1.7 million individuals with a wide variety of aspirations and needs."

6. As recently as August this year, newspapers reported that a British Columbia labor arbitrator has ruled that compulsory retirement based solely on age contravenes the provincial

nant l'âge de la retraite, mais également de refléter les points de vue des administrateurs du personnel qui doivent faire face aux aspirations et aux besoins changeants des personnes que nous servons.

INTRODUCTION

1. On a prétendu que la retraite entraîne des coûts considérables dont les plus fréquemment mentionnés sont les sommes que doivent déboursier les caisses de retraite, les employeurs et le gouvernement. Le financement des pensions de retraite est toutefois assez mineur par rapport aux désagréments éventuels sur le plan humain. Les retraités actuels et futurs sont des êtres humains, et dans une culture où l'identité et la sécurité de chacun sont liées au travail, la retraite n'est peut-être pas considérée comme mauvaise en soi pour tout le monde.

2. Le présent mémoire se concentrera donc sur les ressources humaines dont les administrateurs en personnel du Canada s'occupent sans cesse. Les effets du changement dans les conditions de travail sont souvent évalués en fonction du rendement, de la productivité et des coûts restreints, mais on ne peut pas évaluer aussi facilement l'effet de la retraite sur les êtres humains. C'est justement de cet aspect humain que les administrateurs de personnel et les agents des relations professionnelles nous entretiendront dans les pages suivantes.

HISTORIQUE

3. Aux États-Unis, le Congrès a appuyé par une majorité écrasante un projet de loi visant à mettre fin à la retraite obligatoire dans la fonction publique fédérale et à assurer, dans le secteur privé, des choix de retraite plus souples. En outre, un certain nombre d'États américains ont déjà mis fin à la pratique consistant à mettre une personne à la retraite lorsqu'elle atteint 65 ans. De ce côté de la frontière, les Commissions des droits de la personne en Ontario et au Manitoba ont fortement recommandé l'adoption de politiques plus souples relativement à l'âge de la retraite.

4. Dans un résumé de ses recommandations, le Comité des droits de l'homme de l'Ontario a publié, au milieu de 1977, le texte de "Life Together" (vivre ensemble) où il disait: «La population âgée de 75 ans et plus est presque six fois plus nombreuse qu'elle ne l'était en 1901 et, selon les prévisions, le nombre actuel de ces personnes sera deux fois et demie plus grand en 1991. Si les tendances actuelles se poursuivent, une minorité de jeunes auront à assurer l'existence d'une majorité de vieillards et d'enfants, ce qui aura pour conséquence, de faire monter en flèche le coût de programmes actuellement en vigueur». (traduction)

5. Chose intéressante, la question la plus souvent posée dans les mémoires portant sur l'âge était celle de la retraite obligatoire à 65 ans. À ce propos, le rapport ontarien fait état d'un commentaire très révélateur du Conseil canadien de développement social: «Les gens âgés de 65 ans et plus ne constituent pas un bloc de gens offrant les mêmes caractéristiques et requérant une politique unique; il s'agit plutôt de 1.7 million de personnes affichant une grande diversité d'aspirations et de besoins». (traduction)

6. Au mois d'août de cette année, les journaux ont relaté qu'un médiateur des relations de travail, en Colombie-Britannique, avait décidé que la retraite obligatoire fondée sur l'âge

Human Rights Code and has ordered an employer to reinstate with back pay a man forced to retire. Mandatory retirement under civil law in Canada is considered a basic management right but not as basic as it used to be. Human rights commissions, special interest groups and individuals have challenged it and appear to be succeeding.

7. It is against this background of increased awareness and challenge that the words of folksinger Bob Dylan are most appropriate "The times, they are a-changin'." But changing times always exhibit negatives and positives. The pros and cons as we see them follow.

THE ARGUMENTS FOR MANDATORY RETIREMENT

8. *"Mandatory retirement at age 65 leaves jobs available for young people attempting to enter the labour force."*

Much has been made in the media lately of the difficulty encountered by young people in finding their first job. High unemployment in the 18 to 25 age group and the attendant unrest and despair of job seekers finds them looking for a solution—any solution which would alleviate their plight. Yet some demographers predict that, because of the declining birthrate, the problem of high unemployment among the young will correct itself. In fact, manpower shortages may develop in many industries by the early 1980's.

9. *"Employers will have to become harsher in rating the performance of older workers."*

It has long been an accepted practice to condone less than adequate performance in a worker's last two or three years of employment, especially where that individual has served the employer well over a long period of time. Some executives have actually been quoted as saying that if mandatory retirement is abolished, they will be forced to be more honest in their performance appraisals with subordinates. Surely employees are entitled to a straightforward, honest evaluation of their performance regardless of age.

10. *"Mandatory retirement will expose workers to possible arbitrary management decisions based on medical and capability tests."*

Management decisions need not be arbitrary if they are based on tests which are applied to the entire work force without prejudice to age, sex, marital status, etc. Medical and capability tests will be inherently arbitrary if they are applied, as some have suggested, to those age 60 and over.

11. *"Older employees, particularly those in technical positions are vulnerable to problems of career obsolescence"*

Here again, age need not be the determinant for career obsolescence. No matter what the age, career obsolescence can strike any individual who fails to keep up with technology. The difference between obsolescence and up-to-date knowledge appears to be determined by self-motivation, opportunity for training and career development offered by the employer.

seulement contrevenait au Code provincial des droits de l'homme et il a ordonné à un employeur de réembaucher et de verser un paiement de rétroactivité à un homme qu'il avait obligé à prendre sa retraite. D'après le droit civil, au Canada, la retraite obligatoire est un droit fondamental de l'employeur qui n'est plus aussi fondamental qu'avant. Des commissions des droits de l'homme, de groupes d'intérêts, et des personnes se sont opposés à ce droit avec succès, semble-t-il.

7. C'est dans ce contexte de prise de conscience accrue et de défi, qu'on se rend compte que les temps changent. Mais ces changements présentent toujours des aspects négatifs et positifs. Voici, tels que nous les concevons, les arguments pour et contre la retraite obligatoire.

ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

8. *«La retraite obligatoire à 65 ans donne aux jeunes cherchant à faire partie de la population active l'occasion de se trouver des emplois.»*

Les moyens d'information nous ont récemment beaucoup parlé des difficultés rencontrées par les jeunes qui cherchent leur premier emploi. L'importance du chômage dans le groupe d'âge des 18 à 25 ans et l'inquiétude et le désespoir conséquents des demandeurs d'emplois les forcent à chercher une solution, quelle qu'elle soit, qui améliorerait leur sort. Pourtant, certains démographes prévoient qu'en raison de la baisse du taux de natalité, le problème du taux de chômage élevé parmi les jeunes se réglera de lui-même. De fait, certaines industries pourraient connaître une pénurie de main-d'œuvre dès le début des années 1980.

9. *«Les employeurs devront se montrer plus rigoureux dans l'évaluation du rendement de leurs employés plus âgés.»*

On a depuis longtemps tendance à excuser le rendement insuffisant d'un travailleur lorsqu'il ne lui reste que deux ou trois années de travail, particulièrement lorsqu'il s'agit d'une personne qui est depuis longtemps au service de l'employeur. Certains cadres auraient prétendu que si la retraite obligatoire était abolie, ils se verraient contraints d'être plus honnêtes dans l'évaluation du rendement de leur personnel. Il est sûr que les employés ont droit à une évaluation franche et honnête de leur rendement, quel que soit leur âge.

10. *«La retraite obligatoire risque d'exposer les travailleurs à des décisions arbitraires de la part de la direction, si elles se fondent sur des critères médicaux ou des critères d'aptitude.»*

Les décisions de la direction ne sont pas arbitraires lorsqu'elles sont fondées sur des critères qui s'appliquent à toute la population active, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'état civil, etc, elles le deviennent lorsque ces critères s'appliquent aux personnes âgées de 60 ans et plus.

11. *«Les employés plus âgés, particulièrement ceux qui occupent des postes techniques, sont sensibles aux problèmes de l'inutilité de leur carrière.»*

Une fois encore, l'âge n'est pas nécessairement le facteur qui décide du caractère utile d'une carrière. Quel que soit l'âge de l'employé, sa profession peut devenir inutile s'il ne sait pas évoluer dans son domaine. Entre l'inutilité d'une carrière et la mise à jour des connaissances, tout semble dépendre de la motivation, des possibilités de formation et de perfectionnement qu'offre l'employeur.

12. In a study published in the *Harvard Business Review* (November-December 1977) it was shown that "managerial actions clearly favor the career development of the younger employee... managers' assumptions about the motivation of older workers to improve their job-related skills are reflected in their decisions to avoid investments in the continued development of older employees". When the older employee fails to upgrade skills because of lack of employer support, the individual is caught in this self-fulfilling prophecy and the myth of obsolescence is therefore perpetuated by the employer, not the employee.

13. *"Older workers are more susceptible to accidents and poor health and thus a greater incidence of absenteeism, health and long term disability claims."*

A recent in-depth study by Associate Professor D. L. Bartley and reported in the March-April 1977 issue of "Personnel" successfully refuted this conjecture and provided some rather surprising results. In his summary the author concludes that "The data from this study clearly demonstrates that older workers have a better attendance, health and injury record than younger workers." He suggests that instead of compulsory retirement, an employer which pays more attention to proper placement will be able to take advantage of the older worker's greater stability; more serious attitude toward work; greater experience, mature judgment and loyalty; and better attendance and health record.

THE ARGUMENTS AGAINST MANDATORY RETIREMENT

14. *"There is a real lack of opportunities for meaningful work after 65."*

The time-honoured custom of retirement at 65 appears to have resulted in the belief by many employers that no one over 65 really wants to work at anything, let alone meaningful employment. True, there will always be a segment of the work force which will be perfectly happy to retire at 65 or earlier if possible. However, what about those who want the continued challenge of a productive job, the opportunity to contribute to society, etc.? Looked at in this light only, it is indeed difficult to reason why the day following one's 65th birthday should signal the end to productivity and effective contribution.

15. *"Inflation lowers a pensioner's standard of living and only about 40% of the labour force is covered by private pension plans."*

With the constantly rising cost of living, inflation will continue to erode pensions which, at the beginning of their payout, were barely adequate in many cases. It is obvious then that there is a very real need for many retirees to have the opportunity to augment their income and therefore maintain some semblance of respectability with at least an adequate standard of living.

12. Une étude parue dans le *Harvard Business Review* (numéro de novembre-décembre 1977), démontre que les employeurs favorisent nettement l'évolution de la carrière d'employés plus jeunes, que ce qu'ils pensent de la motivation des employés plus âgés à perfectionner leurs aptitudes les poussent à éviter d'investir dans la formation professionnelle permanente de ces derniers. Lorsqu'un employé plus âgé n'améliore pas ses aptitudes en raison d'un manque d'appui de l'employeur, l'employé se trouve dans une position qui confirme cette hypothèse; le mythe de l'inutilité de la carrière est donc perpétué par l'employeur et non l'employé.

13. *"Les travailleurs plus âgés sont plus souvent blessés et malades ce qui entraîne un taux d'absentéisme plus élevé ainsi que des demandes d'indemnité en matière d'assurance-maladie et d'invalidité prolongée."*

Une récente étude exhaustive effectuée par D. L. Bartley, professeur adjoint, a été publiée dans le numéro de mars-avril 1977 de la revue *Personnel*. L'auteur a réussi à réfuter cette hypothèse et certains de ses résultats se sont révélés plutôt surprenants. Dans son résumé, l'auteur conclut: «Les données de cette étude démontrent clairement que les travailleurs plus âgés possèdent un meilleur dossier médical et sont plus assidus que les travailleurs moins âgés.» Selon lui, au lieu de s'en tenir à la retraite obligatoire, un employeur qui insisterait davantage sur une affectation appropriée des tâches pourrait tirer profit de la plus grande constance des travailleurs âgés; ces derniers ont une attitude plus sérieuse face au travail, possèdent plus d'expérience et un meilleur jugement, font preuve de plus de loyauté et sont plus assidus et possèdent un meilleur dossier médical.

ARGUMENTS CONTRE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

14. *"Il y a réellement un manque d'offre d'emplois valorisants après 65 ans."*

La coutume traditionnelle établissant la retraite à 65 ans semble avoir poussé bon nombre d'employeurs à penser que personne ayant dépassé 65 ans ne désire réellement travailler; il est donc encore bien moins question d'emplois valorisants. Il y aura toujours, il est vrai, une partie de la main-d'œuvre qui sera parfaitement heureuse de prendre sa retraite à 65 ans ou plus tôt si possible. Cependant, qu'advient-il de ceux qui désirent notamment continuer à affronter le défi que constitue un emploi productif et avoir l'occasion d'apporter leur contribution à la société? Uniquement dans cette optique, il est en fait difficile d'expliquer pourquoi l'âge de 65 ans devrait signifier la fin d'un travail productif et d'une contribution efficace.

15. *"L'inflation diminue le niveau de vie des retraités, et uniquement 40 p. 100 de la main-d'œuvre contribuent aux régimes de pension privés."*

De concert avec le coût de la vie qui augmente sans cesse, l'inflation continuera à faire diminuer la valeur vénale des régimes de pension dont les premiers versements sont à peine suffisants dans bon nombre de cas. À l'évidence, il importe réellement que bon nombre de retraités aient l'occasion de toucher un revenu d'appoint et qu'ils puissent, par conséquent, maintenir un semblant de respectabilité et avoir, à tout le moins, un niveau de vie suffisant.

16. Two years ago the executive director of the Canadian Council on Social Development, Reuben Baetz, noted an anomaly under existing retirement programs: "People with less education and those who do heavy manual work, ironically, have to remain in the labour force up to 50 years, whereas those with more education and lighter jobs often can get out after 35 years because they have better pensions".

17. The Council in its report also comments that private pension plans "are seriously deficient in their portability and vesting provisions and their provisions for survivors . . . all the available evidence suggests that less than 10% of the labour force receives a full paid-up pension plan on retirement".

18. *"The psychological burden of idleness and lack of motivation adversely affect retired people."*

In a recent statement released by the American Medical Association it was noted that considerable medical evidence is available to indicate that the sudden cessation of productive work and earning power of an individual, caused by compulsory retirement at 65, often leads to physical and emotional deterioration and premature death. Greater regard for individual needs and desires by management and unions alike could easily avoid unnecessary and loss of life.

A SURVEY OF CURRENT CANADIAN OPINION

19. As mentioned earlier, part of the preparation of this brief involved the distribution of a questionnaire to Canadian personnel associations and selected individuals in an attempt to gauge the current mood of personnel practitioners who could be faced with administering major changes in dealing with their older employees. The pattern of response did not follow the American experience where business and industry were almost solidly opposed to any tampering with the well-entrenched retirement-at-65 custom.

20. From the Summary of Responses (Appendix "B") it can be seen that a majority favored abolishment of mandatory retirement at age 65 and backed up this opinion by suggesting that there should be no mandatory retirement age. Those that wanted a retirement age seemed happy with the current 65 years of age custom.

21. Most respondents agreed that workers should be given free choice of retirement age although many qualified this agreement with the warning that adequate performance must be maintained. A majority felt that it is not important to have a mandatory retirement age so that younger workers will have more job opportunities. It should be noted that those who preferred no change were uniformly strong in their opposition.

22. It is not, however, change which appears to create resistance to the abolishment of mandatory retirement but a

16. Il y a deux ans, Reuben Baetz, directeur exécutif du Conseil canadien de développement social, a remarqué une anomalie dans les programmes de retraite actuels: «Ceux qui possèdent moins d'instruction et font un travail manuel exigeant doivent, et c'est paradoxal, travailler pendant parfois 50 ans alors que ceux qui ont meilleure instruction et font un travail moins exigeant peuvent souvent prendre leur retraite après 35 ans de service parce qu'ils possèdent un meilleur régime de retraite.»

17. Dans son rapport, le Conseil fait également remarquer que les régimes de pension privés «sont sérieusement insuffisants en ce qui concerne les dispositions en matière de transférabilité et de droits acquis ainsi que celles traitant des survivants . . . toutes les données semblant laisser entendre que moins de 10 p. 100 de la main-d'œuvre peut jouir d'un régime de pension dont les prestations sont entièrement versées.»

18. *«Les conséquences psychologiques de la maladie et du manque de motivation ont une influence néfaste sur les retraités.»*

Une récente déclaration de l'association médicale américaine indique qu'il est médicalement prouvé que la détérioration physique et émotionnelle ainsi que les décès prématurés sont souvent le sort des personnes qui cessent subitement de travailler et de pourvoir à leurs besoins en raison de l'âge de la retraite obligatoire (65 ans). Des souffrances et des décès inutiles pourraient facilement être évités si les employeurs et les syndicats tenaient davantage compte des besoins et des aspirations individuels.

SONDAGE D'OPINION AUPRÈS DE LA POPULATION CANADIENNE

19. Comme on l'a mentionné auparavant, une partie des travaux de préparation de ce mémoire comprenait la distribution d'un questionnaire aux associations canadiennes d'employés et à des personnes sélectionnées afin d'essayer de cerner la tendance actuelle chez les gestionnaires en personnel. Ces derniers pourraient éventuellement devoir effectuer des changements importants dans la façon de traiter leurs employés âgés. Les réponses ne concordaient pas avec celles obtenues aux États-Unis où le secteur des affaires et celui de l'industrie se sont opposés presque à l'unanimité à la modification de l'âge de la retraite à 65 ans qui est une coutume bien établie.

20. Le résumé des réponses (Annexe «B») permet de déceler que la majorité favorise l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans et ajoute même qu'il ne devrait pas y avoir d'âge obligatoire. Ceux qui veulent absolument un âge de la retraite semblent heureux de l'âge actuel qui est de 65 ans.

21. La majorité des répondants étaient d'avis que les travailleurs devraient être libres de choisir l'âge de leur retraite, bien qu'un bon nombre d'entre eux aient ajouté qu'il importait de maintenir un rendement satisfaisant. La majorité était d'avis qu'il n'était pas important d'établir un âge de retraite obligatoire pour assurer plus de débouchés aux jeunes travailleurs. Il convient de remarquer que ceux qui ont montré une préférence pour le statu quo s'en sont tous montrés fermement convaincus.

22. Ce ne sont toutefois pas les changements qui entraînent une certaine forme d'opposition à l'abolition de l'âge de la

simple misunderstanding of the concept. Where in-depth interviews were held with current and retired personnel executives and other managers, one common misconception prevailed. That misconception was that abolishment of extension of mandatory retirement age would require employers to keep a worker indefinitely until the worker personally opts for retirement. When it was explained that termination of employment for just cause would still stand as a management right, most respondents indicated a change of heart, albeit with some skepticism.

23. It is therefore apparent that if the mandatory retirement age is to be extended or abolished, employers will have to be better educated about the total concept and reassured of their basic rights to manage without prejudice as far as human rights are concerned.

24. The warning most frequently sounded by respondents, in spite of explanations regarding the total concept, has been that if performance or ability to do the job is the major criterion for continuation of employment, then some very awkward situations will arise. Much of the awkwardness however stems from the fact that few employers have any type of performance appraisal programs on which to base such a decision. Many of those who do subscribe to performance appraisals indulge in ratings of factors which have little relationship to job performance such as "personality", "loyalty" and "appearance".

25. It is clear that if employers are to cope with the extension or abolishment of retirement age, they must ensure that their systems of evaluating workers' contributions are first, in place; second, adequate to the task; and third, without bias or prejudice.

26. Appraisals of performance cannot be reserved for one particular segment of the workforce whether it be age or occupational group. Good management requires the performance appraisal be applied to *all* workers to ensure maximum contribution to the success of the operation, business or industry. To do any less is robbing the employer of the maximum benefit of its human resources.

27. The second greatest misconception found in our survey is the assumption that there will be a general stampede to working beyond age 65. Survey results recently released by the Dartnell Institute indicate otherwise however. When 1,035 Canadians 18 years or older were asked in May this year at what age they planned to retire, 14% indicated they had already retired. Excluding this group, more expect to retire *before* they reach the age of 65 years (42%). Another 24% plan to work beyond 65 and 7% stated they will never retire. About one in four have made no plans for retirement.

retraite obligatoire, mais une fausse conception de cette notion. Il est ressorti d'entrevues approfondies avec du personnel de direction dont certains sont toujours actifs tandis que d'autres sont à la retraite, qu'une fausse conception très courante prévalait. En effet, beaucoup croient que l'abolition ou la prorogation de l'âge de la retraite obligatoire exigerait des employeurs qu'ils gardent leurs travailleurs à leur service indéfiniment, ou jusqu'à ce que le travailleur décide lui-même de prendre sa retraite. Lorsqu'il leur a été expliqué que la cessation du travail pour des raisons valables demeurerait une prérogative de la direction, la plupart des répondants ont alors changé d'avis en manifestant toutefois un certain scepticisme.

23. Il est toutefois évident que si l'âge de la retraite obligatoire est prorogé ou aboli, les employeurs devront être mieux renseignés quant à cette théorie et rassurés pour ce qui est de leurs droits fondamentaux d'administrer leur entreprise comme bon leur semble en tenant compte des droits de la personne.

24. La crainte la plus fréquemment soulevée par les répondants, en dépit des explications offertes quant à l'ensemble de cette théorie, concerne le fait que si le rendement ou l'attitude à assumer une tâche est le principal critère de la continuation du travail, il pourrait en résulter des situations très gênantes. Mais ce serait surtout dû au fait que très peu d'employeurs appliquent des programmes d'évaluation du rendement sur lesquels ils pourraient fonder leur décision. La plupart de ceux qui utilisent ce genre de programmes se fondent sur des critères qui ont très peu de rapport avec le rendement au travail, comme «la personnalité», «la loyauté» et «l'apparence».

25. Il est donc évident que si les employeurs doivent faire face à la prorogation ou à l'abolition de l'âge de la retraite, ils doivent d'abord instaurer un système d'évaluation du rendement des travailleurs, veiller à ce que le programme en question soit adéquat et troisièmement, qu'il soit impartial.

26. L'évaluation du rendement ne peut être limitée qu'à un seul groupe de l'effectif, qu'il s'agisse de l'âge ou de la catégorie professionnelle. Une administration saine exige que le rendement de *tous* les travailleurs fasse l'objet d'une évaluation pour assurer une participation maximale à la réussite des entreprises, activités commerciales ou industrielles. En exiger moins aurait pour effet d'empêcher l'employeur de tirer le maximum de profit de ses ressources humaines.

Le second malentendu le plus répandu qui est ressorti de notre enquête est l'hypothèse d'une ruée générale sur les emplois au-delà de 65 ans. Cependant, les résultats d'une étude publiée récemment par l'Institut Dartnell tendent à prouver le contraire. En effet, 14 p. 100 des 1,035 Canadiens âgés de 18 ans ou plus à qui l'on a demandé au mois de mai de cette année à quel âge ils prévoyaient prendre leur retraite ont répondu qu'ils étaient déjà à la retraite. Exception faite de ce groupe, 42 p. 100 ont dit prévoir prendre leur retraite avant 65 ans. En outre, 24 p. 100 ont répondu qu'ils entendaient travailler au-delà de 65 ans et 7 p. 100, qu'ils ne prendraient jamais leur retraite. Environ un répondant sur quatre a dit n'avoir aucun projet de retraite.

DEALING WITH EXTENDED OR NO RETIREMENT AGE

25. The prospect of change in our mandatory retirement custom is one of major proportions, impacting as it will, on employers, society in general and the individual in particular. The success of the open retirement age concept will, to a large extent, be determined by how well these three elements approach and integrate their respective needs.

26. For their part, employers will be forced to spend a great deal of time and money to individualize the retirement concept and re-evaluate their total human resource plans. In-house retirement planning programs will take on a new dimension, probably requiring specialists who can skillfully counsel in many areas including monetary, health, leisure and estate matters. While the cost of such an undertaking may be high initially, the ultimate benefit to the employer should be substantial in the areas of increased productivity and goodwill. In short, the retirement process must become a more important element in the whole context of personnel planning.

27. Employers in several European countries have experimented recently with the use of "gliding" or phased-in retirement which involves the reduction of work hours in a pre-retirement phase. Such a program can be in the nature of a gift from the employer to potential pensioners or it can be based on an accumulation scheme. One such model is based on points earned for good attendance which entitle employees to additional paid leave. Further points are earned by working shifts, overtime, Sundays, etc. This extra leave can then be taken immediately or deferred until the end of one's career.

28. The Swedish approach is based on a law which has been in use since July, 1976. It enables all Swedish employees to move gradually into retirement through a combination of part-time employment and part-payment of pensions, so that between the ages of 60 and 70 they can work as long and as much as they like, but at least 17 hours a week.

29. Canadian employers might consider the development of more part-time job opportunities and placements to suit the needs of older workers as an immediate approach to phased-in retirement in this country. The suddenness of retirement would be eased and more people might be encouraged to view retirement in a better light.

30. Government can help in the process too. As mentioned in the 1976 report by the Canadian Council on Social Development, several steps are needed to restructure the existing pension system. The first is the upgrading of the Canada and Quebec Pension Plans to provide a pension of at least 50% of income "up to the average industrial composite of wages and salaries".

31. Government could also be instrumental in encouraging realistic retirement planning by providing seed money for much-needed research on the subject as well as pilot programs to assist business and industry in gearing up for the open

PROROGATION OU ABOLITION DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

25. La perspective de modifier notre tradition de la retraite obligatoire est susceptible d'avoir des répercussions considérables, non seulement sur les employeurs, mais aussi sur la société en général et l'individu en particulier. La réussite du libre choix de l'âge de la retraite dépend, dans une large mesure, de la façon dont ces trois éléments parviendront à concilier et à intégrer leurs exigences respectives.

26. Pour leur part, les employeurs seront obligés de consacrer beaucoup plus de temps et d'argent à l'individualisation des programmes de retraite et à la réévaluation de leurs besoins en ressources humaines. Les programmes internes de planification de la retraite prendront une nouvelle dimension, exigeant probablement l'embauche d'experts aptes à donner des conseils compétents dans de nombreux domaines y compris les finances, la santé, les loisirs et les questions de successions. Il est possible que cette entreprise soit très onéreuse au départ, mais que l'employeur en tire éventuellement des profits considérables au niveau de la productivité et du bon vouloir. En bref, le processus de la retraite doit devenir un élément important du concept global de la planification en personnel.

27. Des employeurs de plusieurs pays européens ont fait l'expérience récemment de la retraite progressive, à savoir, la réduction du nombre d'heures de travail dans une étape pré-retraite. Un tel programme peut-être considéré comme un cadeau que l'employeur fait aux retraités éventuels ou, peut être axé sur une base cumulative. En effet, un des modèles se fonde sur des points accordés aux employés pour leur assiduité, points qui leur donnent droit à des congés payés supplémentaires. D'autres points encore peuvent être accumulés pour le travail en équipe, le travail le dimanche, ou le temps supplémentaire, etc. Ces congés supplémentaires peuvent être pris immédiatement ou reportés à la fin de la carrière de l'employé.

28. La méthode suédoise s'appuie sur une loi qui est en vigueur depuis 1976. Cette dernière permet à tous les employés suédois de prendre progressivement leur retraite en passant par une phase mixte d'emploi à temps partiel et de paiements partiels des retraites, de sorte qu'entre les âges 60 et 70 ans, ils peuvent travailler aussi longtemps et autant qu'ils le désirent, pourvu que ce soit au moins 17 heures par semaine.

29. Les employeurs canadiens, pour s'attaquer immédiatement à la question de la retraite progressive devraient fournir plus de possibilité d'emplois et des postes à temps partiel, adaptés aux besoins des travailleurs âgés. La retraite serait moins soudaine et un plus grand nombre de personnes pourraient être incitées à la considérer sous un meilleur jour.

30. Le gouvernement peut également participer à ce processus. Comme le mentionnait le rapport de 1976 du Conseil canadien de développement social, la restructuration du système actuel des retraites devra se faire en plusieurs étapes. Il faudra, premièrement, améliorer les régimes de pensions du Québec et du Canada pour assurer une retraite au moins égalé à 50 p. 100 du revenu «jusqu'à concurrence de la valeur industrielle moyenne des salaires».

31. Le gouvernement pourrait aussi aider à la planification d'une retraite réaliste en subventionnant les recherches les plus nécessaires dans ce domaine ainsi que des programmes pilotes pour aider les entreprises et l'industrie à se préparer à la

retirement concept. Through special grants, educational institutions could be encouraged to design and offer retirement planning programs for people of all ages.

32. Society in general needs to rethink the lifetime balance of work and leisure, no small task when one considers the hundreds of years of tradition we are confronting at this stage in our development.

33. On our own, we as individuals must better prepare ourselves for the future. It is a well-known fact that few workers facing retirement have any concrete plans for the continuation of "life after work". Individual responsibility is just as high a priority in the equation as any other mentioned here.

SUMMARY

34. There is a definite human-rights inspired trend to viewing retirement age as discriminatory.

35. Most arguments favoring retention of retirement at 65 can be refuted by available research or common-sense thinking.

36. Arguments for an open retirement scheme, in the main, appear to hold a fair amount of validity while it is acknowledged that there are attendant difficulties.

37. Employers are generally confused about the real meaning of optional retirement age. Greater acceptance would be achieved if the concept were better explained.

38. Effective performance appraisal systems will be crucial if employers are to deal with their workers in a non-prejudiced manner.

39. The retirement process must become a more important element in the context of personnel planning.

40. Fresh, new approaches to retirement will be necessary to make the process attractive.

41. It would appear therefore that there are more than enough reasons to give serious consideration now to at least the extension, if not the abolishment of the mandatory retirement age. It must be remembered however that the issue is much broader than the age of retirement. To quote the January 1978 issue of *The Labour Gazette*, "It involves the adequacy of pensions, their indexing to the rate of inflation, the selection of fair and acceptable criteria for determining a retirement date, the problem of creating jobs for the young, pre-retirement counselling, and even such matters as extended vacations and sabbaticals, the provision of 'second careers' and part-time work and the conditions of nursing homes and other institutions for the aged".

réalisation du concept de la retraite progressive. Les institutions éducatives pourraient être encouragées, par des subventions spéciales, à concevoir et à offrir des programmes de planification de retraite à la population de tous âges.

32. La société en général doit repenser l'équilibre entre la durée de vie qui est consacrée au travail et celle qui est destinée au loisir, ce qui n'est pas une mince affaire lorsqu'on songe aux centaines d'années de tradition qui entravent à ce stade-ci l'évolution de nos travaux.

33. Chaque être humain doit personnellement mieux se préparer pour l'avenir. Il est bien connu que très peu de travailleurs mis à la retraite ont des plans concrets pour poursuivre une «vie après le travail». La responsabilité personnelle est tout aussi prioritaire dans la balance que tous les autres facteurs qui ont été mentionnés ici.

RÉSUMÉ

34. Il existe une tendance bien définie, inspirée des droits de l'homme, à reconnaître le caractère discriminatoire de l'âge de la retraite.

35. La plupart des arguments en faveur du maintien de la retraite à 65 ans peuvent être réfutés par les recherches effectuées ou le simple bon sens.

36. Les arguments en faveur d'un système de retraite progressive semblent assez valables dans l'ensemble, mais on reconnaît qu'elle pose également des difficultés.

37. Les employeurs ne comprennent généralement pas la vraie signification d'âge de retraite optionnel. Ils seraient enclins à mieux l'accepter si on le leur expliquait mieux.

38. Des systèmes efficaces d'appréciation du rendement seront essentiels pour que les employeurs traitent équitablement leurs employés.

39. On devra davantage tenir compte du processus de mise à la retraite dans la planification des besoins en personnel.

40. La retraite devra être envisagée sous un nouveau jour afin qu'elle devienne attrayante.

41. Il devient donc de plus en plus évident qu'il faille dès maintenant envisager sérieusement d'au moins retarder l'âge de la mise à la retraite obligatoire, sinon de l'abolir complètement. Il importe toutefois se rappeler que cette question ne doit pas se limiter au simple établissement de l'âge de la retraite. Comme on le mentionnait dans le numéro de janvier de *The Labour Gazette* «Il faut en outre établir des pensions convenables et indexées en fonction du taux d'inflation, fixer le moment de la mise à la retraite d'après des normes justes et acceptables, créer des emplois pour les jeunes, offrir des services de préparation à la retraite et même permettre aux futurs retraités de prendre de plus longues vacances et des congés sabbatiques, mettre sur pied des programmes de recyclage et offrir des emplois à temps partiel à l'intention des travailleurs âgés et mettre à la disposition des vieillards des foyers ou d'autres établissements d'accueil».

APPENDIX "A"

ANNEXE «A»

COUNCIL OF CANADIAN PERSONNEL
ASSOCIATIONS

MANDATORY RETIREMENT

QUESTIONNAIRE

1. Should mandatory retirement at age 65 be abolished?
2. Should there be any mandatory retirement age?
3. If there should be a mandatory retirement age, what would you recommend?
4. Should workers be given free choice of retirement age?
5. Is it important to have a mandatory retirement age so that younger workers will have more job opportunities?
6. What contribution could your Association make to implementing change if mandatory retirement is abolished (e.g. retirement planning, counselling, etc.)

COUNCIL OF CANADIAN PERSONNEL
ASSOCIATIONS

MISE À LA RETRAITE OBLIGATOIRE

QUESTIONNAIRE

1. La mise à la retraite obligatoire à 65 ans devrait-elle être abolie?
2. Devrait-on imposer la mise à la retraite obligatoire à un âge prédéterminé?
3. Le cas échéant, quel devrait être cet âge?
4. Les travailleurs devraient-ils être libres de choisir le moment de leur retraite?
5. Est-il important d'obliger les travailleurs à prendre leur retraite à un âge prédéterminé afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleurs?
6. Comment votre Association pourrait-elle contribuer à faire changer la situation si la mise à la retraite obligatoire était abolie (par exemple: planification de la retraite, services de préparation à la retraite, etc)

APPENDIX "B"

Council of Canadian Personnel Associations

Mandatory Retirement Survey

RESPONSE FROM	SUMMARY		QUESTIONS		
	1	2	3	4	5
*Personnel Association of Edmonton	No	Yes	65-70	Yes	Yes
*Regina Personnel Assoc. Saskatoon Personnel Association	No	Yes	65-70 Unable to obtain consensus	No	Yes
Personnel Association of Winnipeg	Yes	No	65	Yes	No
Personnel Association of London	Yes	No	70	Divided	No
Personnel Association of Hamilton			Unable to obtain consensus		
*Kingston District Personnel Association	Yes	No	—	Yes	No
St. Lawrence Valley Personnel Association	No	yes	65	-	Yes
Ottawa Personnel Association	Yes	No	65*	Yes	No
Personnel Association of Northwestern Ontario	Yes	No	70*	Yes	No
Personnel Association of Toronto			Unable to obtain consensus		
*Calgary Personnel Association	Yes	Yes	70	Yes	No

*Small sample may not necessarily reflect total membership

October 1978

ANNEXE «B»

Council of Canadian Personnel Associations

Enquête sur la mise à la retraite obligatoire

RÉSUMÉ

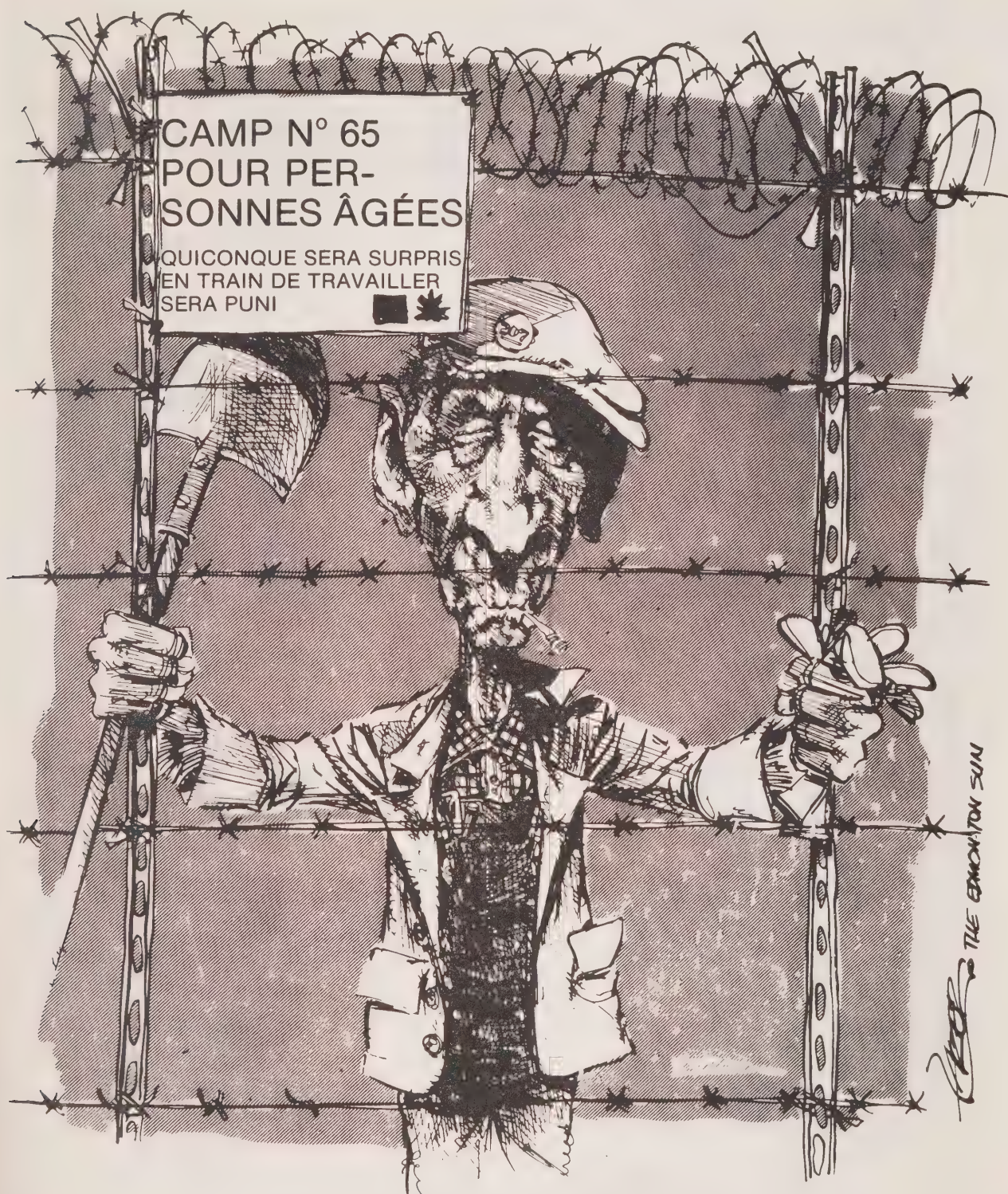
RÉPONDANTS	QUESTIONS				
	1	2	3	4	5
*Personnel Association d'Edmonton	Non	Oui	65-70	Oui	Oui
*Personnel Association de Regina	Non	Oui	65-70	Non	Oui
Personnel Association de Saskatoon	Impossible d'établir un consensus				
Personnel Association de Winnipeg	Oui	Non	65	Oui	Non
Personnel Association de London	Oui	Non	70	Opinions partagées	Non
Personnel Association d'Hamilton	Impossible d'établir un consensus				
*Personnel Association de la région de Kingston	Oui	Non	-	Oui	Non
Personnel Association de la Vallée du St-Laurent	Non	Oui	65	-	Oui
Personnel Association d'Ottawa	Oui	Non	65*	Oui	Non
Personnel Association du nord-ouest de l'Ontario	Oui	Non	70*	Oui	Non
Personnel Association de Toronto	Impossible d'établir un consensus				
*Personnel Association de Calgary	Oui	Oui	70	Oui	Non

*En raison de l'échantillonnage restreint, ces réponses ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'ensemble des membres.

Octobre 1978



ANNEXE «C»



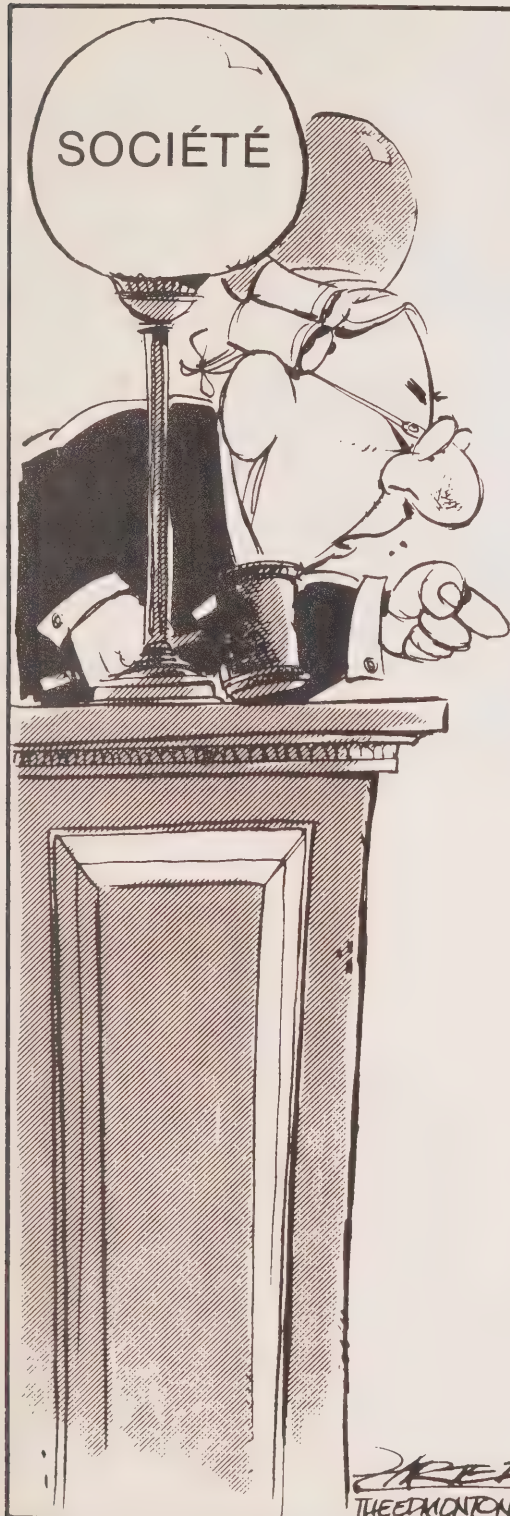
THE EDMONTON SUN

JOYEUX ANNIVERSAIRE!



ANNEXE «D»

VOUS AYANT JUGÉ
COUPABLE D'AVOIR 65 ANS,
LE TRIBUNAL VOUS
CONDAMNE À LA RETRAITE
À PERPÉTUITÉ



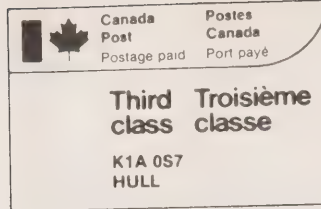
RED.
THE EDMONTON SUN

BIBLIOGRAPHY

- "Arbitrator Orders Rehiring of Worker Forced to Retire". *Toronto Globe and Mail*. 14 August 1977.
- Bartley, Douglas L. "Compulsory Retirement: A Reevaluation". *Personnel*. March - April 1977.
- Brown, Joan C., "How Much Choice? Retirement Policies in Canada", *Canadian Council on Social Development*, (Ottawa, 1975), p. 43
- "Enormous Implications In Keeping Over 65s On the Job", *The Financial Post*, 8 October 1977
- Finn, Ed., "The Debate Over Mandatory Retirement", *The Labour Gazette*. January 1978, p. 9.
- Gelb, Betsy D., "When Compulsory Retirement at 65 is Ended . . ." *Harvard Business Review*, July - August 1977, p. 6.
- La Berge, Roy, "Canadian Retirement Policies", *The Labour Gazette*. June 1976, p. 316.
- "Life Together: A Report on Human Rights in Ontario", Ontario Human Rights Commission, July 1977.
- "Most Canadians Prefer 65", *Effective Supervision*, 14 July 1978, Vol. 18, No. 14.
- "Retirement at 65 Called Discriminatory . . .", *Toronto Globe and Mail* 12 March 1977.
- Rosen, Benson and Jerdee, Thomas H. "Too Old or Not Too Old", *Harvard Business Review*, November - December 1977.
- Teriet, Bernard, "Gliding Out: The European Approach to Retirement", *Personnel Journal*, July 1978, p. 368.

BIBLIOGRAPHIE

- «Arbitrator Orders Rehiring of Worker Forced to Retire». *Globe and Mail* de Toronto, 14 août 1977.
- Bartley, Douglas L. «Compulsory Retirement: A Reevaluation». *Personnel*. Mars-avril 1977
- Brown, Joan C., «Quel choix nous est laissé? Politique de retraite au Canada» *Conseil Canadien de développement social* (Ottawa, 1975), p. 43
- «Enormous Implications In Keeping Over 65s On the Job», *The Financial Post*, 8 octobre 1977
- Finn, Ed., «The Debate Over Mandatory Retirement», *The Labour Gazette*. Janvier 1978, p. 9.
- Gelb, Betsy D., «When Compulsory Retirement at 65 is Ended . . . » *Harvard Business Review*, juillet-août 1977, p. 6.
- La Berge, Roy, «Canadian Retirement Policies», *The Labour Gazette*. Juin 1976, p. 316.
- «Life Together; A Report on Human Rights in Ontario», Commission des droits de la personne de l'Ontario, juillet 1977.
- «Most Canadians Prefer 65», *Effective Supervision*, 14 juillet 1978 Vol. 18, N°. 14
- «Retirement at 65 Called Discriminatory . . . », *Globe and Mail* de Toronto 12 mars 1977.
- Rosen, Benson and Jerdee, Thomas H. «Too Old or Not Too Old», *Harvard Business Review*, novembre-décembre 1977.
- Teriet, Bernard, «Gliding Out: The European Approach to Retirement», *Personnel Journal*, juillet 1978. p. 368.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Council of Canadian Personnel Associations:

Mr. Robert B. Totten, Past President, Canadian Personnel Associations;
Mr. G. Clark Mitchell, President, Canadian Personnel Associations;
Mr. W. R. Spring, President of the Ottawa Personnel Association.

From the Public Service Commission:

Mr. E. Gallant, Chairman, Public Service Commission;
Mr. Tom Morry, Director General, Appeals and Investigations Branch, Public Service Commission;
Mr. S. Wightman, Acting Director, Secretariat Services, Public Service Commission;
Mr. G. Bloodworth, Senior Advisor, Secretariat Services, Public Service Commission.

De la Fédération des associations canadiennes du personnel:

M. Robert B. Totten, président sortant, Fédération des associations canadiennes du personnel;
M. G. Clark Mitchell, président, Fédération des associations canadiennes du personnel;
M. W. R. Spring, président, Fédération des associations du personnel d'Ottawa.

De la Commission de la fonction publique:

M. E. Gallant, président, Commission de la fonction publique;
M. Tom Morry, directeur général, Direction générale de l'Anti-discrimination, Commission de la fonction publique;
M. S. Wightman, directeur suppléant, Services du secrétariat, Commission de la fonction publique;
M. G. Bloodworth, analyste senior de la politique, Division de la planification et de la coordination des politiques, Services du secrétariat, Commission de la fonction publique.

2
78 R21



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
Spécial du Sénat sur les*

Retirement

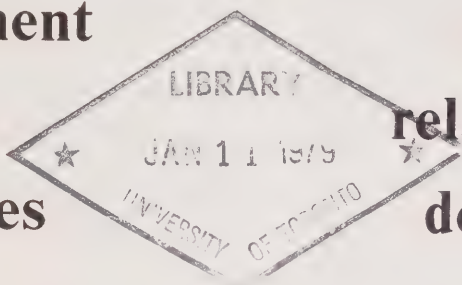
Politiques

Age

relatives à l'âge

Policies

de la retraite



Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, November 21, 1978

Le mardi 21 novembre 1978

Issue No. 3

Fascicule n° 3

Third Proceedings on:

Discussion on Mandatory Retirement

Troisième fascicule concernant:

Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 21, 1978
(8)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:05 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Quart, Rowe and Williams. (14)

Present but not of the Committee: Honourable Senator Norrie.

In attendance: Mr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

1. Mr. Walter Turnbull, retired civil servant.

2. *Canada Employment and Immigration Commission:*

Mr. H. L. Voisey

Mr. J. Whitford

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

At 4:55 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 NOVEMBRE 1978
(8)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 h 05.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Quart, Rowe et Williams. (14)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Norrie.

Aussi présent: M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit ses discussions sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

1. M. Walter Turnbull, fonctionnaire retraité.

2. *Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada:*

M. H. L. Voisey

M. J. Whitford

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

A 16 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, November 21, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met at 2 p.m. to consider mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, today we have a distinguished Canadian with us who is known to most of you personally, Walter Turnbull. We will hear a little later from the Canada Employment and Immigration Commission. Our consideration will focus on the work ethic today, or what is left of it.

Mr. Turnbull will now make a statement, and then he will be in the hands of friends for questioning.

Mr. Walter Turnbull: Honourable senators, when you arrive at the age at which you know most of the senators and most of the Members of Parliament you are getting on. When you move on and get to the stage where you know only a few senators and no Members of Parliament, then you have got past it. I am almost in that second stage. I am 82. I would say this, and this is boastful: I don't feel one day older than I did 40 years ago.

I am still working. I run a guiding service and sometimes when I forget to assign two guides, when two are wanted, I have to go out and fill in myself. I was very pleased about two weeks ago when a group from North Carolina came up here and when the tour was over they said, "We would like you to come back home with us." I think that was their gift to Ottawa—to take me away from it.

I also give courses in retirement. I start off by saying, "I don't know why I was asked to do this, because I haven't retired." To a degree, I don't believe in retirement: I believe in changing jobs. I think the person who gets into one job that does not permit much variation is really getting into a deep hole. In that respect senators are fortunate. You do not get into any deep hole, because there is always something new coming to you. So every day, certainly every week and every month, you are getting new challenges.

For those reasons I don't think you should have had the age of 75 put in as a retirement age. Perhaps more emphasis could have been put on physical and mental retardation, which comes to the best of us, but any arbitrary date remains simply that—arbitrary.

Nothing happened to me when I became 65. The day after I was 65 I think I was just as good as I was the day before.

Senator Benidickson: I know that to be so.

Mr. Turnbull: I think this is the whole thing. Once you start thinking in purely artificial terms of calendar dates, then you

TÉMOIGNAGES

Ottawa, mardi le 21 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité spécial du sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons parmi nous aujourd'hui un Canadien de renom, que la plupart d'entre vous connaissent déjà personnellement, il s'agit de Walter Turnbull. Nous entendrons ensuite des dépositions de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Il s'agira essentiellement d'éthique du travail, ou plus exactement de ce qu'il en est advenue aujourd'hui.

Après la déclaration de M. Turnbull, ce seront ses amis mêmes qui lui poseront des questions.

M. Walter Turnbull: Honorables sénateurs, lorsque vous atteignez un âge auquel vous connaissez la plupart des sénateurs et la plupart des députés, cela veut dire que vous prenez de l'âge. Ensuite, quand vous en arrivez à ne plus connaître que quelques sénateurs et plus de députés du tout, vous avez atteint le soir de la vie. J'en suis presque à ce second stade. J'ai 82 ans. C'est un peu présomptueux mais je tiens quand même à vous dire que j'ai l'impression de ne pas avoir un jour de plus que lorsque j'avais 40 ans.

Je travaille encore. Je dirige un service de guides, et lorsque parfois, j'oublie d'affecter deux guides, j'y vais moi-même et je fais leur travail. Il y a deux semaines on m'a fait vraiment plaisir, lorsqu'un groupe de Caroline du Nord qui était ici déclara à la fin du tour: «Nous aimerions bien vous ramener avec nous». Je pense que c'était sa façon de remercier Ottawa; il voulait m'emmener.

Je donne également des cours relatifs à la retraite, et je commence en général par «dire que je ne sais pas exactement pourquoi on m'a demandé de le faire, puisqu'en fait je ne suis toujours pas retraité». D'une certaine manière je ne crois pas à la retraite. Ce à quoi je crois, c'est changer de métier. Je pense que lorsque quelqu'un choisit un métier qui n'offre guère de variété, c'est comme s'il s'enterrait. Dans ce domaine les sénateurs ont de la chance. Vous ne vous enterrez pas, parce qu'il y a toujours quelque chose de nouveau. Ainsi chaque jour, chaque semaine et chaque mois, vous êtes confronté à de nouveaux défis.

Pour ces raisons, je pense que vous n'auriez pas dû citer 75 ans comme étant un âge de retraite. On aurait pu souligner l'affaiblissement physique et mental auquel sont exposés les meilleurs d'entre nous, mais toute date arbitraire reste simplement ce qu'elle est: arbitraire.

Il ne m'est rien arrivé de particulier parce que j'avais 65 ans. Je pense que j'étais tout aussi bon un jour après mon anniversaire qu'un jour avant.

Le sénateur Benidickson: C'est ce que j'ai constaté moi-même.

M. Turnbull: Je pense que toute l'affaire est là, et qu'à partir du moment où vous vous mettez à penser en termes de

[Text]

are subscribing to something pretty silly. I think the worst waste in this country is the waste of human resources.

I am going to make a couple of suggestions just in case nobody asks me any questions. You know, the worst thing that can happen to a person who gets up to make a statement of any kind is to ask afterwards, "Does anyone want to ask any questions?", and nobody asks any. It is very embarrassing. What I usually do is provide both questions and answers, and sometimes I still haven't provided an answer.

On these courses on retirement, what I tell them is that they can do anything. There is almost literally nothing they cannot do. Well, I would say to the ladies, "I don't know that you can become a famous ballet dancer, but if you stick to belly dancing you may make a success of it." Nor would I imagine, if I decided I wanted to be a topnotch performer on the piano, that I would get very far, and I certainly would not become a grand opera singer either. But you can still revive your dreams.

I wonder how many senators would want to go back and become Members of Parliament again, though?

Senator Benidickson: Sometimes.

Mr. Turnbull: I was going to say that I have two suggestions, and I am serious on both of them. One is that instead of government departments, and even private business, hiring alleged experts in reorganization at about \$300 per person, per day, they take some of the so-called retired people who really are knowledgeable and let them do the job.

A few years back—I think it was when Eric Kierans was in the Post Office as the minister—they hired no fewer than five teams of business consultants who were all running around at the same time trying to reorganize the Post Office Department. Their success, of course, has been obvious!

The Chairman: At this point, honourable senators, I should point out that the only man in Canadian history who made a success of the Post Office was precisely Walter Turnbull.

Hon. Senators: Hear, hear.

The Chairman: He was then deputy minister.

Mr. Turnbull: I didn't make it successful, Senator Croll, but what I did do was to permit a team to act as a team. Since then they have been progressively hamstrung, so that the person who had made a career in the postal service is looked on as a great failure.

The other thing—and this is one of my real pet peeves—is the antics of the people who are now in the Post Office Department. I am speaking of the union people. Did any of you receive notice of what their demands were? Maybe I should just tell you quickly, because it will set the background for what I am suggesting.

They want to have a 30-hour week with their 40-hour pay frozen and about \$1,800 added to it. Now, a 30-hour week has been tried and successfully tried, but they want that 30-hour

[Traduction]

calendrier et de dates purement artificielles, vous souscrivez à quelque chose d'un peu absurde. A mon avis, le gaspillage le plus grave dans ce pays est le gaspillage des ressources humaines.

Je vais faire un certain nombre de propositions, juste pour le cas où personne ne me poserait de questions. Vous savez, la chose la plus horrible qui puisse arriver à quelqu'un qui après une déclaration de ce genre demande: «Est-ce que quelqu'un a des questions à poser», c'est que personne n'en pose. C'est véritablement très embarrassant. En général ce que je fais c'est poser les questions et donner les réponses, tout en étant parfois incapable de donner les réponses.

Pendant ces cours concernant la retraite, ce que je leur dis c'est qu'ils peuvent tout faire. Il n'y a presque rien qu'ils ne puissent faire. Par exemple, j'ai l'habitude de dire aux femmes: «Je ne sais pas si vous pouvez devenir une grande ballerine, mais ce que je sais c'est que si vous vous y accrochez vous ferez une très bonne danse du ventre». De même que je ne peux pas imaginer, même si je le voulais, devenir un virtuose du piano, ni que je fasse non plus un grand vocaliste. Mais vous pouvez toujours faire revivre vos rêves.

Cependant je me demande en fait combien de sénateurs aimeraient revenir en arrière et redevenir députés?

Le sénateur Benidickson: J'y songe parfois.

M. Turnbull: Je voulais faire deux propositions, que je considère aussi sérieuses l'une que l'autre. La première, c'est que au lieu de faire appel, dans les ministères, et même les entreprises privées, à des experts en organisation à \$300 l'expert par jour, l'on engage certains desdits retraités, qui sont en fait des personnes très instruites, et qu'on leur laisse faire le travail.

Il y a quelques années, je crois que c'était lorsque Eric Kierans était ministre des Postes, ils ont engagé les services de cinq équipes de conseillers qui couraient dans tous les sens en même temps, essayant de réorganiser le ministère des Postes. Inutile de vous décrire les résultats!

Le président: Honorables sénateurs, je crois qu'il est de mon devoir de vous faire remarquer que jusqu'ici le seul Canadien qui ait réussi dans l'administration des postes est précisément Walter Turnbull.

Des voix: Bravo, bravo!

Le président: Il était alors sous-ministre.

M. Turnbull: Ça n'a pas été une réussite particulière, sénateur Croll, mais ce que j'ai fait, c'était de permettre à une équipe de se comporter en équipe. Ce qui s'est passé depuis, c'est qu'on leur a petit à petit coupé les moyens, à tel point que celui qui avait fait carrière aux postes, est considéré comme quelqu'un qui a échoué.

L'autre chose, et il s'agit de quelque chose qui m'irrite vraiment, c'est la bouffonnerie des gens qui sont à l'heure actuelle au ministère des Postes. Je parle des gens du syndicat. Êtes-vous bien au courant de ce qu'ils réclament? Peut-être devrais-je vous le rappeler rapidement, pour mettre les choses au point et pour que mes suggestions soient bien comprises.

Ils veulent une semaine de 30 heures avec le salaire de la semaine de 40 heures et une augmentation de \$1,800. En fait, on a fait l'essai de la semaine de 30 heures et c'est concluant,

[Text]

week to be whittled down so that in actual fact—and this is official from them—they want to work 11.7 hours in the week. On Saturdays they want to be paid \$22 an hour and on Sundays \$33 an hour. Then, added to all of these things, they want to have a meal allowance of \$7.50. Now, these meals are in government cafeterias. I will not speak for the quality of the meals, but you could not spend \$3 there if you tried. They want that \$7.50 even if they are only bringing peanut butter sandwiches in their pockets. The total effect is that the present deficit of \$603 million would rise to \$1.2 billion a year—and that in the face of increasing postal rates. They also do not want any casual employees to be hired. They want to handle the mail in double pay overtime so that when a Christmas rush comes on, for example, the mail will be held long enough for them to work it off on overtime. That is the background of the suggestion—which goes beyond the purpose of this committee—that overtime be completely wiped out. Then they handle it with people brought in. They could include a lot of retired people who could do just as good a job, if not better, than the people who are working at that now. It is a good point. I hope I have provided sufficient information for a few questions.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I would like to know where is your home. Is it in Ottawa?

Mr. Turnbull: Yes, it is in Ottawa. I hate to give the address because I see some young women around here. It is in Alta Vista.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I understand that you have had several occupations. What have you done during the course of your lifetime? Can you enumerate three or four positions briefly?

Mr. Turnbull: Yes. I started off as a drug store apprentice in Ottawa. I worked three days a week, from 8 o'clock in the morning until 11 o'clock at night, with an hour off for meals twice a day. The next three days we practically did not work at all. We came in at 9 o'clock in the morning and quit at 6; and then we would work every third Sunday. That was approximately 60 hours a week, and for that I got \$5 a week. That was my first venture. I did not see any future in that, because when you got through it all, unless you had a business of your own, you got \$150 a month. I thought I might do better in that great industry, the Public Service, and I started at \$500 a year.

Senator Benidickson: How old were you at that time?

Mr. Turnbull: I was 18.

The Chairman: The year?

Mr. Turnbull: It was 1915. I was out for a while in the Air Force. I came back, and received a few more dollars. When I retired—

[Traduction]

mais ils veulent encore réduire cette semaine de 30 heures jusqu'à ce qu'en fait, je cite, ils n'aient plus à travailler que 11.7 heures par semaine. Ils veulent être payés \$22 l'heure pour les samedis et \$33 pour les dimanches. A cela s'ajoute une demande d'allocation pour les repas de \$7.50. Les repas vous le savez, sont pris dans les cantines du gouvernement où, je ne parlerais pas de la qualité des repas ici, il est à peine possible de dépenser \$3, même si vous le vouliez. C'est ce qu'ils obtiendront, même s'ils n'apportent que des sandwiches à la pâte d'arachides dans leur poche. L'effet global c'est que le déficit actuel de \$603 millions serait porté à un déficit annuel de \$1.2 milliard, sans compter l'augmentation des taux. Ils refusent aussi que l'on embauche de la main-d'œuvre temporaire. Ils veulent s'occuper du courrier et être payés aux taux des heures supplémentaires. Ainsi, au moment de la ruée de Noël, par exemple, le courrier s'amassera et ils pourront le trier en faisant du travail supplémentaire. Voilà le contexte dans lequel je tiens à faire la suggestion suivante, qui ne relève pas de ce Comité, à savoir de supprimer complètement le travail supplémentaire. Le courrier pourrait être trié en embauchant d'autres employés. On pourrait retrouver parmi eux un tas de personnes retraitées dont le travail serait aussi bon sinon meilleur que celui de ceux qui y travaillent aujourd'hui. C'est un bon point. J'espère avoir donné assez de renseignements pour que l'on me pose quelques questions.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'aimerais savoir où vous habitez. Est-ce à Ottawa?

M. Turnbull: Oui, c'est à Ottawa. Je n'aime pas être plus précis que cela à cause des jeunes femmes ici présentes. C'est à Alta Vista.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je comprends que vous avez eu plusieurs occupations. Comment avez-vous occupé votre temps au cours de votre vie? Pouvez-vous nous énumérer trois ou quatre des postes que vous avez occupés?

M. Turnbull: Oui. J'ai d'abord été apprenti-pharmacien à Ottawa et je travaillais alors trois jours par semaine, de 8 heures à 23 heures, moins deux heures pour les repas. Les trois autres jours nous ne travaillions pratiquement pas: nous arrivions au travail à 9 heures et quittons à 18 heures; de plus, nous étions de service un dimanche sur quatre. Cela représente environ 60 heures par semaine et je touchais \$5.00 par semaine. Ce fut ma première expérience. Ce métier n'avait guère d'avenir car au bout du compte, à moins d'avoir sa propre entreprise, on touchait \$150 par mois. Et j'ai pensé mieux réussir dans cette grande industrie qu'est la Fonction publique et je suis devenu fonctionnaire à \$500 par an.

Le sénateur Benidickson: Quel âge aviez-vous à ce moment-là?

M. Turnbull: J'avais 18 ans.

Le président: En quelle année?

M. Turnbull: C'était en 1915. J'ai servi quelque temps dans l'aviation et au retour j'ai été un peu mieux payé. Quand j'ai pris ma retraite...

[Text]

The Chairman: Just one moment. We are not at the retirement stage yet. Tell us how you got to know those politicians.

Mr. Turnbull: That was probably a mistake on the politicians' part. I became, in time, a director of public relations. You find them in every office now. I started it for the Post Office. Mr. King, when he came back in 1935, found that the conditions in this office were a little different. He could not get along with the three or four people. So he looked around and he inquired. I think the only thing that recommended me was the fact that he had been told that I never watched the clock; and on the strength of that, he hired me.

I can tell you this about him: I admired the man. He did not believe that you should ever stop working for him. In other words, you were on duty 24 hours a day. He would telephone me at home at any hour he happened to be up. He had one bad little habit. I worked in the House of Commons, down in that little cubbyhole he had, room 212, in behind the government lobby. He would go home at night and I would stay until the house closed. He would phone, say, about 9 o'clock and say "Well, things are pretty quiet; I guess I will go to bed." I knew that he would be phoning about 5 to 11, because he always did. That was just to make sure that I was not sneaking out because he had gone to bed.

I have never done anything that I wasn't interested in, and if I was not interested to start with, I would develop an interest. I am not a believer in using work as a type of drug, but I do believe that if you have a job to do you should do it and you should extract satisfaction from doing it.

The Chairman: How long did you stay with Mackenzie King?

Mr. Turnbull: A little over nine years. I told someone that I was there nine years, three months and some days, and they said that it sounded exactly like Mackenzie King. He reckoned precisely the days he served.

The Chairman: What happened then? You were a private secretary from 1936 to 1945. Then where did you go?

Mr. Turnbull: I went back to the Post Office as a deputy, and I stayed in that post for 12 years and approximately three or four months.

Senator Benidickson: How many ministers?

Mr. Turnbull: Ministers and acting ministers, I would say, about 15 or so. They came and went with great frequency. I had some very good ministers, some excellent ministers. I had some who were not quite so excellent.

Senator Benidickson: And some were not there long enough to learn very much.

Mr. Turnbull: This is one of the mistakes that they make in politics, particularly the Post Office, where they do have to get to know the actual language. This is one of the problems today. This was told me by an ex-president of the postal union,

[Traduction]

Le président: Un instant. Nous n'en sommes pas là. Dites-nous comment vous êtes arrivé à connaître ces hommes politiques.

M. Turnbull: Cela a probablement été une erreur de la part de ceux-ci. Avec le temps, je suis en effet devenu directeur des relations publiques. Il y en a maintenant dans chaque bureau. J'ai été le premier à l'être aux postes. M. King, lorsqu'il est revenu en 1935, a trouvé que l'état de ce bureau avait changé. Il ne s'entendait pas avec les trois ou quatre personnes sur place, alors il s'est mis à étudier la situation et il a fait enquête. Je crois que la seule chose en ma faveur c'était qu'on lui avait dit que je ne regardais jamais l'holorge et, fort de ce fait, il m'a embauché.

Je puis vous dire ceci à son sujet: c'est un homme que j'admirais. Il était d'avis qu'il ne fallait jamais cesser de travailler pour lui; autrement dit, vous étiez de service 24 heures par jour. Il m'appelait chez moi à n'importe quelle heure de la nuit. Il avait une mauvaise habitude. Je travaillais à la Chambre des communes dans ce petit recoin qu'était la salle 212, derrière l'antichambre du gouvernement. Il rentrait chez lui le soir et je restais jusqu'à la fermeture de la Chambre. Il m'appelait alors, disons vers 21 heures, pour me dire: «Bon, puisque tout semble assez tranquille, je pense que je vais aller me coucher.» Mais je savais qu'il m'appellerait vers 22 h 55, car c'était son habitude. C'était sa façon de vérifier si je ne m'éclipsais pas parce qu'il était allé se coucher.

Je n'ai jamais rien fait qui ne m'ait intéressé et si d'emblée cela ne m'intéressait pas j'en cultivais le goût. Je ne suis pas un «ergomane» mais je crois fermement que lorsqu'on effectue un travail il faut s'y donner et en retirer de la satisfaction.

Le président: Combien de temps êtes-vous resté au service de Mackenzie King?

M. Turnbull: Un peu plus de neuf ans. J'ai déjà dit à quelqu'un que j'ai travaillé neuf années, trois mois et quelques jours et l'on m'a dit que je parlais exactement comme Mackenzie King. Il tenait un compte très exact des jours qu'il travaillait.

Le président: Que s'est-il passé ensuite? Vous avez été secrétaire particulier de 1936 à 1945. Qu'avez-vous fait après cela?

M. Turnbull: Je suis retourné au ministère des Postes en qualité de sous-ministre, et j'ai occupé ce poste pendant douze ans et trois ou quatre mois environ.

Le sénateur Benidickson: Combien y avait-il de ministres?

M. Turnbull: De ministres et de ministres suppléants, je dirais quinze environ. Ils allaient et venaient à un rythme effréné. J'ai eu quelques très bons ministres, certains excellents, d'autres qui l'étaient moins.

Le sénateur Benidickson: Et certains ne sont pas restés assez longtemps pour apprendre grand chose.

M. Turnbull: C'est là une des fautes qu'on fait en politique, en particulier aux Postes, où il faut apprendre à connaître le langage propre. C'est un des problèmes d'aujourd'hui. Tout cela m'a été confirmé par un ancien président du syndicat des

[Text]

a very bitter one. He said, "We are dealing with people who don't know what we are talking about, and we don't know what they are talking about. All we get are 'maybes' and after six months of 'maybes' you begin to feel you have to make a big racket in order to be heard." Now, I don't justify the way they are making themselves heard, but I know there is some truth in it, that a lot of amateurs have come in and don't speak their language.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): All I can say is, you are an inspiration to us. I will now pass to someone else.

Senator Deschatelets: By the way, I was a member of Parliament in 1953 when you were deputy minister. We were sending you some recommendations for casual employees in the Post Office. I remember that very well. You said that you are giving courses in retirement. Could you tell us, from your experience of contacting people about to retire, what is their state of mind? I suppose that most of them would like to work. Can you elaborate on that?

Senator Benidickson: You mean most of those people who contact Mr. Turnbull?

Senator Deschatelets: Yes. I would like to know what is the average number of people who, when they reach the compulsory age of retirement, at, say, 65 years of age, would like to have stayed on. We were told that the figure was about 25 per cent. Would you agree with that?

Senator Benidickson: Mr. Chairman, is that right? I thought the figure was lower than that.

The Chairman: From 20 per cent to 25 per cent.

Mr. Turnbull: I would think that is probably true. I would say there is an astonishing number of people who want to quit. In other words, the lure of work disappears because—this may be a harsh thing to say—so much of what they are doing is of no value. There is no challenge to it. Some of them, I think, greatly suspect that they are not really doing anything. That is very discouraging, to think "I am not needed, I am not doing anything."

Senator Deschatelets: Do you think, from your experience of these people, that the fact that they are not working, that they are not useful, affects their state of health?

Mr. Turnbull: I have no doubt that the worst thing that can happen to anyone at any age is to have the feeling that he is not useful. I believe the reason why women statistically live longer than men is because they continue to do those jobs which they say men should be doing. In other words, they manage the house, they do a lot of activities, they look after the grandchildren, and so on, and they feel useful and they are useful; whereas men, once they lose that job which they have been working at every day, feel that they represent a wasted effort, and that is why I think they fold up.

[Traduction]

postiers qui était extrêmement amer. Il a déclaré «Nous avons affaire à des gens qui ne savent pas de quoi ils parlent et nous ne savons pas de quoi ils parlent. Vous n'obtenez que des peut-être et après avoir reçu de telles réponses pendant six mois, vous commencez à sentir qu'il vous faut faire beaucoup de tapage pour être entendu». A l'heure actuelle, je ne justifie pas les moyens qu'ils prennent pour se faire entendre mais je sais qu'il y a là une certaine vérité, qu'un grand nombre d'amateurs sont venus et ne parlent pas leur langage.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Tout ce que je peux dire c'est que vous êtes pour nous une image. Je vais maintenant donner la parole à quelqu'un d'autre.

Le sénateur Deschatelets: A propos, j'ai été membre du Parlement en 1953 alors que vous étiez sous-ministre. Nous vous avions adressé quelques recommandations pour les employés occasionnels des Postes. Je me souviens très bien de cela. Vous aviez déclaré que vous donniez des cours de préparation à la retraite. Pourriez-vous nous dire, à partir de votre expérience au contact de ces gens, quel était leur état d'esprit? Je suppose que la plupart auraient aimé travailler. Pourriez-vous fournir des détails à ce sujet?

Le sénateur Benidickson: Vous voulez dire la plupart des gens qui se mettent en rapport avec M. Turnbull?

Le sénateur Deschatelets: Oui, j'aimerais savoir parmi les gens qui atteignent l'âge obligatoire de la retraite, disons 65 ans, le nombre de ceux qui auraient aimé rester. On nous a dit que le chiffre était d'environ 25%. Êtes-vous d'accord?

Le sénateur Benidickson: Monsieur le président, ce chiffre est-il exact? Je le pensais plus faible.

Le président: De 20 à 25%.

M. Turnbull: Je pense qu'il est probablement exact. Je dois dire qu'il y a un nombre étonnant de personnes qui désirent partir. En d'autres termes, l'attrait du travail disparaît—c'est peut-être une chose déplaisante à dire—pour beaucoup une grande partie de ce qu'ils font n'a aucune valeur. Il n'y a aucun défi à surmonter. Je pense que certains d'entre eux soupçonnent grandement qu'ils ne font, en fait, rien du tout. C'est extrêmement décourageant que de penser: «on n'a pas besoin de moi, je ne fais rien».

Le sénateur Deschatelets: D'après votre expérience avec ces gens, croyez-vous que le fait qu'ils ne travaillent pas et se sentent inutiles, a des répercussions sur leur état de santé?

M. Turnbull: Il ne fait aucun doute pour moi que la pire des choses qui puisse arriver à quelqu'un, à n'importe quel âge, c'est d'avoir l'impression d'être inutile. Je crois que la raison pour laquelle les femmes, d'après des statistiques, vivent plus longtemps que les hommes, est qu'elles continuent à faire des travaux que, d'après elles, les hommes devraient faire. En d'autres termes, elles dirigent la maison, elles ont un grand nombre d'activités, elles surveillent les petits-enfants, etc., elles se sentent utiles et le sont réellement; tandis que les hommes, une fois qu'ils ont perdu l'emploi qui les occupait tous les jours, ont l'impression de représenter un effort gaspillé et je pense que c'est la raison pour laquelle ils s'effondrent.

[Text]

Senator Deschatelets: Would you agree that in order to help those people over 65 years of age who would like to work, who feel they can be useful, there should be, at the level of the federal government, an effort to assist them? The effort that I have in mind would be in our federal employment offices across the country. I do not think there is a section at present whose job would be to look for work for these people of 65 and over. I know by experience that a great number of companies would be ready to give responsibilities to older people, even in part-time jobs, and I would think that if our federal employment offices had a man in charge of older people, looking after them and organizing a bank of information on the possibility of employment for them, this would be a good thing to do. Would you agree?

Mr. Turnbull: Well, senator, I have to hesitate, not because I do not think it is a good idea—I accept that it is—but because I think that at the present time governments in Canada are so preoccupied with the problem of unemployment that they are hoping there will be more people who do not want to work. They are directing all their efforts towards trying to find jobs for those who say they do want to work. This is a strange thing.

The Chairman: I do not understand your statement.

Mr. Turnbull: The thing is that governments are now faced with somewhere around 800,000 unemployed. Since they cannot find jobs for those 800,000 I do not think they are going to spend much official time worrying about those people who have already retired.

Senator Benidickson: On pension.

Mr. Turnbull: Yes. I think this is the problem. Politically it has no appeal whatsoever—quite the contrary. They would like to push more of us out.

Senator Deschatelets: Suppose we forget about the problem of unemployment as it is today and try to establish a principle. Do you think it would be a good thing for this committee at some stage, after we have reviewed all the implications and ramifications, to come forward with the principle that it would be in the best interests of the country as a whole to give the individual worker the freedom of choice of when to retire? Would you be in favour of such a principle, if it could be implemented without causing any financial difficulties?

Mr. Turnbull: You will think that I am always hedging; but again I have to do a certain amount of setting of conditions. If somebody wants to stay on just for the sake of staying on, or for the sake of getting a little extra money, which he may not need and in so doing he is robbing some other person—a man or a woman—of a chance of promotion and advancement, then I think that is unacceptable. The situation may be different, however, if the person is, firstly, in full possession of all his faculties, secondly, is needed, and thirdly, has not reached the point at which a pension is going to be adequate. With regard

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Pensez-vous, pour aider ces personnes de plus de 65 ans qui aimeraient travailler, qui ont l'impression de pouvoir être utiles, le gouvernement fédéral devrait faire un effort pour les aider? Les efforts auxquels je songe pourraient se déployer dans les bureaux fédéraux de la main-d'œuvre à travers le pays. Je ne pense pas qu'il y ait, à l'heure actuelle, une section dont les fonctions consistent à chercher du travail pour les gens de 65 ans et plus. Je sais, par expérience, qu'un grand nombre de sociétés seraient prêtes à donner des responsabilités aux personnes âgées, même dans des emplois à temps partiel, et je pense que si nos bureaux fédéraux de la main-d'œuvre avaient un préposé chargé des personnes âgées, s'occupant d'elles et organisant une banque de renseignements sur les possibilités d'emploi qui s'offrent à elles, ce serait une très bonne chose. Êtes-vous d'accord?

M. Turnbull: Sénateur, je dois hésiter, non parce qu'il ne s'agit pas d'une bonne idée—je l'accepte comme telle—mais parce que je crois qu'à l'heure actuelle les gouvernements au Canada sont tellement préoccupés par le problème du chômage qu'ils espèrent qu'il y aura davantage de personnes qui ne désireront plus travailler, ce qui leur permettra de diriger tous leurs efforts pour trouver des emplois à ceux qui désirent le faire. Il s'agit là d'une chose étrange.

Le président: Je ne vous suis pas.

M. Turnbull: Le fait est que les gouvernements doivent maintenant faire face à quelque 800,000 chômeurs. Comme ils ne peuvent trouver d'emplois pour ces 800,000 personnes, je ne crois pas qu'ils soient disposés à consacrer officiellement beaucoup de leur temps à s'inquiéter des personnes qui ont déjà pris leur retraite.

Le sénateur Benidickson: Et qui touchent des prestations de retraite.

M. Turnbull: Oui. Je crois que c'est là que réside le problème. Du point de vue politique, il n'y a aucun appel possible—bien au contraire. Ils aimeraient en obliger un plus grand nombre encore à se retirer.

Le sénateur Deschatelets: A supposer que nous oublions le problème du chômage, tel qu'il existe aujourd'hui, et que nous essayions plutôt d'établir un principe. Croyez-vous qu'il serait bon que le présent comité, à un certain moment, une fois qu'il en aura étudié toutes les conséquences et ramifications possibles, établisse qu'il serait dans l'intérêt du pays tout entier de donner à chaque travailleur la liberté de choix quant à son départ à la retraite? Seriez-vous en faveur d'un tel principe si on pouvait le mettre en œuvre sans entraîner de difficultés financières?

M. Turnbull: Vous allez penser que je me fais toujours l'avocat du diable; mais une fois de plus, je dois énoncer certaines réserves. Si quelqu'un veut rester tout simplement pour le simple plaisir de rester, ou encore pour gagner un peu plus d'argent, argent dont il peut ne pas avoir besoin, coupant ainsi l'herbe sous le pied d'un autre—un homme ou une femme—qui espérait être promu, je crois alors que c'est inacceptable. La situation peut toutefois être différente, si la personne est en pleine possession de ses facultés, si elle est dans le besoin et si elle n'occupe pas un poste lui assurant une

[Text]

to the third point, there are people who go into these jobs a bit late in life, of course.

Senator Benidickson: At a time when we are hard pressed to find people, we are not going to give employment to people of 40 to 50, who will come out of the service with inadequate pensions.

Mr. Turnbull: That is right. That is why I think we have to keep this thing flexible. I will go this far with you, however, that to say automatically, "You are out at 65 regardless of your abilities, regardless of the work you are doing, and regardless of what that may do to bring about your financial ruin," I think, is very bad.

During the war there were no increases of salary of any kind; indeed, the government had not only frozen civil service salaries, but it had taken 10 per cent off them. As soon as the war was over, and things started to loosen up again, nearly everyone wanted to stay on. Meanwhile a lot of veterans were coming back from war service and I would have to say perhaps to a personal friend, "Look, Bill, you've been here 35 years, you're 65, you've worked up to your maximum pension anyway, and we'll have to let you go." One of the reasons I got out earlier myself was that I wanted to establish the point that I was not going to try to hang on.

I think you have to look at the whole picture, and I would repeat that I think that mandatory retirement is wrong. But I would not want to leave things in such a way that anybody who wanted to, could stay on, and that the simple fact that he wanted to stay on would be the only consideration. It would be wrong to have to say, "He wants to stay on, so we have to keep him on."

Senator Inman: Would there have to be a certain limit as to the time he would stay on?

Mr. Turnbull: In the old days, though the situation was abused, they could keep you on until you were 70, one year at a time. In other words, if a person met the conditions he could have his service time extended from age 65 to age 66, and then another decision could be made to keep him on from 66 to 67; but it had to be done by order in council and one year at a time.

Senator Bird: I am particularly interested in two things. The first one is, what sort of people are you working with? Are you working with retired executives, or with retired blue collar workers, or white collar workers? If you work with different groups, do you tell them different things? I would be very interested to hear what you are telling them.

Mr. Turnbull: I don't think, Senator Bird, that you can really make these decisions on the basis of whether they are white collar workers or blue collar workers. I am thinking of their personal needs. Theoretically, at least, the blue collar worker now gets more money than the white collar worker, whereas formerly they got less. Certainly, however, they are in

[Traduction]

pension suffisante. En ce qui concerne ce dernier point, il y a des personnes qui occupent finalement de tels postes qu'assez tard dans la vie.

Le sénateur Benidickson: Lorsque nous sommes très pressés de trouver des candidats, nous n'allons pas donner un emploi à des gens de 40 et 50 ans qui nous quitteraient un jour sans toucher de prestations suffisantes.

M. Turnbull: C'est exact. C'est pourquoi je crois qu'il faut garder une certaine souplesse à cet égard. Je vous confierai qu'il est très mauvais de dire automatiquement: «Vous devez vous retirer à 65 ans, peu importe vos capacités, le travail que vous faites ou votre situation financière».

Pendant la guerre, il n'y a eu aucune hausse de salaire; de fait, le gouvernement ne s'est pas seulement contenté de geler les salaires des fonctionnaires mais, il en retenaient le dixième à la source. Dès la fin de la guerre, les choses ont recommencé à tourner, et presque tout le monde voulait continuer à travailler. Entre temps, de nombreux anciens combattants sont revenus de la guerre et j'aurais peut-être dû dire à un ami personnel: «Écoute, Bill, cela fait 35 ans que tu travailles pour nous, tu as maintenant 65 ans, tu as accumulé les années te permettant de toucher ta pension, il faut que tu prennes ta retraite anticipée, c'est que je voulais prouver que je n'étais pas le genre à m'agripper».

Je crois qu'il faut considérer l'ensemble; je n'aurai cesse de dire qu'on a tort de penser à la retraite obligatoire mais je ne voudrais pas non plus d'une situation où, quiconque voudrait poursuivre sa carrière, pourrait le faire du simple fait qu'il désire poursuivre. Il serait mauvais de dire: «Comme il veut rester, nous devons le garder».

Le sénateur Inman: Devrait-on imposer une certaine limite quant au nombre d'années pendant lesquelles il pourrait poursuivre sa carrière?

M. Turnbull: Dans le passé, même s'il y a eu des abus, on pouvait rester jusqu'à 70 ans, la décision étant reconsidérée tous les ans. Autrement dit, si une personne répondait aux exigences, elle pouvait obtenir l'autorisation de travailler jusqu'à 66 ans, puis une autre décision, l'année suivante, pouvait l'autoriser à travailler jusqu'à 67 ans; cela devait se faire annuellement par décret du conseil.

Le sénateur Bird: Deux choses m'intéressent particulièrement. Je voudrais tout d'abord savoir avec quel genre de personnes vous travaillez? Travaillez-vous avec des cadres pensionnés, des cols bleus ou des cols blancs pensionnés? Lorsque vous travaillez avec différents groupes, leur parlez-vous de choses différentes? J'aimerais bien savoir ce que vous leur dites.

M. Turnbull: Je ne pense pas, sénateur Bird, que vous puissiez vraiment prendre ces décisions en vous fondant sur le fait qu'il s'agit de cols blancs ou de cols bleus. Je pense à leurs besoins personnels. Théoriquement du moins, les cols bleus gagnent beaucoup plus que les cols blancs, même si auparavant ils gagnaient un peu moins. Cependant, il est certain

[Text]

greater need than a person in a high executive position. So I would be less inclined to keep on a deputy minister than I would be to keep on a good typist.

Senator Bird: That astonishes me, because I would have thought that the executive had special training and skills that the country would need, while you could get another typist any time.

Mr. Turnbull: Senator Bird, I think any person who has held a senior position and has reached the age at which he has to be kept on because he is indispensable has failed in his job, which surely was, partly, to select and train people to succeed him. So it would not be in my mind to say that this person cannot be replaced.

Senator Bird: Surely he could make some contribution as a consultant to the government, or someone, could he not? You yourself said you felt no different the day after you reached 65 than you had felt the day before.

Mr. Turnbull: But, senator, this is a very political field. I am sure that a lot of people would say that the Prime Minister can be replaced, yet he has had a considerable amount of training in that job. You see, a person who is really a very superior type does not just disappear. He usually moves somewhere else where he can still give the country the benefit of what he has acquired.

The Chairman: Well, follow Senator Bird's question up and tell us what you have seen in that field here in Ottawa.

Mr. Turnbull: I just repeat that I have never seen anybody in a top position who could not be replaced.

Senator Bird: You think also, surely, that they could go on being useful. You are a living example of it yourself.

Mr. Turnbull: That is what I said a while ago, Senator Bird. I said that there were a tremendous number of people who could do the jobs now being farmed out to business consultants. I know the way it works because I have hired consultants. The going rate is about \$300 a day. They are not hiring for those jobs people at that level. They are giving that as a contract. The actual people who come round and do the recommendations, and all that, are probably fairly junior college graduates who get perhaps \$50 a day. The rest of it is just profit.

Let me make this personal. I think I could still have told the Post Office people how to solve some of their problems, but I was never asked, even by a telephone call, what might be done to solve some of the difficulties. Maybe I am wrong. Maybe I was a failure when I was there, and would have made the situation worse, but I do not think so. It is just a rule. When you're out, you're out. They never will take you back.

The Chairman: Could you tell us specifically what you do? I understand you place people in various jobs, is that right?

Mr. Turnbull: I am doing a modest thing. I run a guiding service. Since I retired I have worked for some years with Canadian Pacific Airlines as an international troubleshooter. I

[Traduction]

qu'on a beaucoup plus besoin d'eux que d'une personne qui occupe un poste administratif supérieur. Je serais beaucoup moins porté à garder un sous-ministre qu'une bonne dactylo.

Le sénateur Bird: Cela m'étonne, car je croyais qu'un administrateur avait une formation et des compétences spéciales dont le pays a besoin, tandis qu'il est très facile de remplacer une dactylo.

M. Turnbull: Sénateur Bird, je crois que quiconque a atteint un âge où il doit rester au poste qu'il occupe parce qu'il est indispensable a mal assumé ses responsabilités qui comprennent en partie le choix et la formation d'un successeur. Je n'irais jamais jusqu'à dire que cet employé est irremplaçable.

Le sénateur Bird: Mais ne pourrait-il pas agir à titre de conseiller pour le gouvernement ou quelqu'un d'autre? Vous avez dit vous-même que vous ne vous sentiez pas différent le lendemain de vos 65 ans que la veille.

M. Turnbull: Mais, sénateur, c'est un domaine qui relève de la politique. Je suis certain que nombreux sont ceux qui diraient que le premier ministre peut être remplacé, même si grâce à son poste, il a acquis une formation considérable. Une personne vraiment supérieure ne peut pas tout simplement disparaître. Elle finit toujours par trouver le moyen de faire profiter le pays de son expérience.

Le président: Eh bien, continuons avec la question du sénateur Bird et dites-nous ce que vous avez constaté dans ce domaine ici à Ottawa.

M. Turnbull: Je ne ferai que répéter. Je n'ai jamais vu personne occupant un poste supérieur qui soit irremplaçable.

Le sénateur Bird: Vous pensez aussi sans doute qu'ils peuvent continuer à être utiles. Vous en êtes l'exemple vivant.

M. Turnbull: C'est ce que j'ai dit plus tôt, sénateur Bird. J'ai dit qu'un nombre considérable de personnes pouvant faire le travail sont occupées par le monde des affaires qui en fait des conseillers. Je sais comment ce genre de choses fonctionne car j'en ai déjà embauché. Le tarif en vigueur est d'environ \$300 par jour. On n'embauche personne à ce niveau. On leur donne des contrats. En fait, ceux qui font les recommandations sont probablement des nouveaux diplômés qui touchent dans les \$50 par jour. Le reste est un profit net.

Je vais vous citer un exemple personnel. Je crois que j'aurais pu continuer à conseiller le ministère des Postes sur la façon de résoudre certains de ses problèmes, mais on ne m'a jamais demandé de le faire, même par téléphone. J'ai peut-être tort. Je ne réussissais peut-être pas très bien lorsque je travaillais dans ce ministère, je n'aurais peut-être contribué qu'à empirer la situation, mais j'en doute. C'est la règle. Quand c'est fini, c'est fini. On ne vous reprend jamais.

Le président: Pouvez-vous nous dire exactement ce que vous faites? Si je comprends bien, vous vous occupez de dotation de postes, n'est-ce pas exact?

M. Turnbull: Je travaille sur une base très modeste. Je dirige un service d'orientation. Après avoir pris ma retraite, j'ai essayé pendant quelques années de résoudre des problèmes

[Text]

have also been to the West Indies to organize the postal service when they were trying to form a federation, and for a short period I was a special adviser to the Postmaster General in the United States. I worked for a firm of business consultants, so I know what this is about. I sometimes say that I have been fired or retired from so many jobs that I can be called "Mr. Ex".

Senator Bird: What do you tell people when guiding them?

Mr. Turnbull: I do not suggest ways in which they can crawl back into the very thing they were doing. I ask them what they wanted to do when they were young, what was the dream they abandoned for practical reasons, and in many cases I find that that is something they can take up now and make a success of, and perhaps even make money at.

I never steer people in the direction of making money. That is one of the worst things one can do. One has to advise people to do something they like doing, and if they do it well, perhaps they can make money.

The Chairman: I am sure the vast majority of the people you have come in contact with have inadequate pensions, or what they think is inadequate.

Mr. Turnbull: I advise every person to try to be self-sufficient. For example, most of you present must have wrestled with the problem of minor repairs in the home. I am sure you have called electricians and found you had to wait two or three weeks for them, unless it was something justifying a call to Ontario Hydro.

I have been waiting two weeks to get a generator installed, and I have waited two years to get a new roof. Despite the fact there is a great deal of unemployment, it is still difficult to get someone to work around the home.

I suggest that people try to be self-sufficient. I suggest that they take a course in home nursing, first aid, courses in carpentry, plumbing and electrical work. These courses are available at no cost to those over the age of 60.

I do not try to tell them how to make money. I suggest that they can save money by doing things around the home. I suggest that they take courses in nutrition to ensure that they get good food value for their money and not junk food. Approximately one year ago I went into the IBM offices in Ottawa and suggested a way in which an older person could be a great asset to them. Before I had finished, the manager told me that he had never thought of that and invited me to work there.

My suggestion was that older people could be hired to entertain VIPs. These older people could be given a title but little in salary. I suggested the title of Vice-President in charge of Customer and Employee Relations. The very fact that these people are old and look old makes these young people think that they are important because they have kept the older

[Traduction]

d'envergure internationale pour la société aérienne du Canada Pacifique. J'ai également travaillé dans les Antilles à l'organisation d'un service postal, au moment où elles essayaient de se constituer en fédération et, pendant une courte période, j'ai même été conseiller spécial auprès du ministre des Postes des États-Unis. J'ai travaillé pour un cabinet d'experts, et je sais donc de quoi il s'agit. Parfois, je dis qu'on m'a remercié de mes services tellement de fois et que j'ai pris ma retraite de tellement d'emplois qu'on pourrait m'appeler «M. Ex».

Le sénateur Bird: Que dites-vous aux gens que vous conseillez?

M. Turnbull: Je ne me contente pas de leur indiquer la manière de continuer à faire ce qu'ils faisaient. Je leur demande ce qu'ils voulaient faire lorsqu'ils étaient jeunes, quel est le rêve qu'ils ont abandonné pour des raisons pratiques et, dans de nombreux cas, je constate que c'est une chose qu'ils peuvent maintenant réaliser, réussir et dont ils peuvent tirer des profits financiers.

Je n'oriente jamais personne de manière à ce que cela lui rapporte de l'argent. C'est la pire des choses à faire. Il faut recommander aux gens de faire ce qu'ils veulent faire et leur dire que, s'ils réussissent, ils pourront peut-être en tirer un profit.

Le président: Je suis convaincu que la grande majorité des personnes que vous rencontrez ont un régime de retraite insuffisant ou qu'elles jugent insuffisant?

M. Turnbull: Je conseille à chacun d'être autonome. Par exemple, la plupart d'entre vous ici présents ont déjà eu à faire face au problème des petites réparations à la maison. Vous avez sûrement appelé des électriciens et découvert que vous deviez attendre deux ou trois semaines, à moins que ce soit un problème relevant de l'Hydro-Ontario.

J'ai dû attendre deux semaines pour faire installer un générateur et deux ans pour faire remplacer un toit. Malgré le taux considérable de chômage, il est toujours difficile de trouver quelqu'un pour faire des réparations à la maison.

Je conseille aux gens de devenir autonomes, de suivre des cours de soins domestiques, de premiers soins, de menuiserie, de plomberie et d'électricité. Ces cours sont offerts gratuitement aux personnes de plus de 60 ans.

Je n'essaie pas de leur dire comment faire de l'argent. Je leur dis qu'ils peuvent économiser en s'occupant des petits travaux autour de la maison. Je leur conseille de suivre des cours de nutrition pour s'assurer d'une bonne valeur alimentaire à bon prix. Il y a environ 1 an, je me suis rendu aux bureaux d'IBM à Ottawa pour démontrer à la société de quelle façon une personne âgée pourrait lui être très utile. Avant d'avoir terminé, le directeur m'a dit qu'il n'avait jamais songé à cette question et m'a prié de travailler pour la société.

Je lui ai proposé d'embaucher des personnes âgées pour s'occuper des personnalités importantes. À ces personnes âgées, on pourrait donner un titre mais très peu sous forme de salaire. J'ai proposé le titre de vice-président chargé des relations clients et employés. Ces personnes sont vieilles et le paraissent; par le fait même, les jeunes gens les estiment car

[Text]

people on so long. As far as I am concerned, I have had a great deal of experience. I have answered questions and I can sidestep them. I have been married for 50 odd years, and sidestepping questions is an asset for married persons on either side.

This brings me to the topic of overtime or other part-time work. When young people are given overtime, they are under the impression that this will turn into something of a permanent nature. These young people are being given false hopes and will possibly get into serious debt because they think these big salaries will continue. A retired person does not mind the fact that he will work one or two days a week, or that he might be laid off and not be brought back again until the Christmas season.

Retired persons can provide a great deal of experience to the younger worker, and are a great fill-in at times. This is an area in which the government can get involved.

The government has been criticized strongly for contracting work out. When they do this, they are not only paying for the workers, but they are paying the person who arranges for the contract. They could make it a point to hire retired people who have a great deal of experience and skills. These are the areas government and private business should get into.

When I go into a store—and this has nothing to do with an old chauvinist pig attitude—I look for an older employee because he or she generally knows what it is all about. The younger employees don't know enough about what they are doing because they are normally there only on weekends. They do not know where things are and often don't care. There are exceptions to this. Some of them are alert and helpful people, but not too many of them.

Senator Rowe: I am not too sure how valid the point I am going to make is, and I realize at the outset that the argument can be used two ways, but I believe there is some degree of fallacy in the argument that if one puts a specific number of elderly people back into the labour force one is automatically depriving an identical number of younger people of job opportunities. I think that is fallacious for these reasons. If there were 100,000 people whose income from old age security and the Canada Pension Plan amounted to \$5,000 or \$6,000, and if these people were to go back into the labour force and if their income was increased to \$26,000, that money would generate new job opportunities for the younger people. In theory, the incomes generated by these older people who have displaced the younger people would generate other job opportunities.

When the depression struck my own country in 1929-30—that is now the province of Newfoundland—the government found it had to curtail. At that point it had a serious unemployment problem. It decided, overnight—and I mean that literally—to halve the salaries of all civil servants and teachers. Automatically this meant that these people could not return to the economy even half of what they had been putting in the day before. This meant that, of course, they could not

[Traduction]

selon eux il doit s'agir de personnes importantes si la société les a gardées pendant si longtemps. Quant à moi, j'ai beaucoup d'expérience. J'ai répondu à des questions et je peux les éluder. Je suis marié depuis cinquante ans; il est très avantageux pour une personne mariée, quelle qu'elle soit, d'éluder les questions.

Passons maintenant à la question des heures supplémentaires, et du travail à temps partiel. Lorsqu'on les paie pour du temps supplémentaire, les jeunes gens croient que cela se fera de façon permanente. On leur donne de faux espoirs; ils pourraient encourir de nombreuses dettes en croyant que ces traitements considérables pourraient continuer. Une personne à la retraite ne se préoccupe pas du fait qu'elle peut travailler un ou deux jours par semaine ou qu'elle peut être mise à pied sans être rappelée avant la période des fêtes.

Les retraités peuvent vraiment faire profiter un travailleur plus jeune de leur expérience et peuvent parfois être des remplaçants compétents. Le gouvernement devrait s'intéresser à cette question.

Le gouvernement a été sévèrement critiqué pour avoir accordé des contrats à l'extérieur de la Fonction publique. Lorsqu'il le fait, il paie non seulement les travailleurs mais la personne qui rédige le contrat. Il devrait s'efforcer d'engager des retraités qui possèdent beaucoup d'expérience et de qualifications. Le gouvernement et l'entreprise privée devraient considérer cette possibilité.

Sans pourtant être chauvin, lorsque j'entre dans un magasin, je m'adresse à un employé âgé parce que, de façon générale, il en sait plus long. Les employés jeunes en savent moins parce que, normalement, ils ne travaillent que les fins de semaine. Ils ne savent pas où se trouvent certaines choses et, souvent, ne s'en souvient guère. Il existe des exceptions. Certains d'entre eux sont très éveillés et très utiles, mais ce n'est pas la majorité.

Le sénateur Rowe: Je ne sais pas au juste dans quelle mesure cette observation est valable et je reconnais tout de suite que l'argument peut être utilisé des deux côtés mais, à mon avis, il n'est pas tout à fait vrai de dire qu'en mettant un certain nombre de personnes âgées dans la population active, on enlève automatiquement au même nombre de personnes plus jeunes des possibilités d'emploi. Voici pourquoi ce n'est pas tout à fait vrai: s'il y a 100,000 personnes dont le revenu provenant des pensions de vieillesse et des prestations du Régime de pensions du Canada s'élevait à \$5,000 ou \$6,000, et si ces personnes faisaient de nouveau partie de la population active en ayant un revenu de \$26,000, cet argent créerait de nouvelles possibilités d'emploi pour les jeunes. En principe, les revenus provenant des activités de ces personnes âgées qui ont déplacé les plus jeunes créeraient de nouvelles possibilités d'emplois.

Lorsque la dépression a frappé mon propre pays en 1920-1930—c'est-à-dire la province de Terre-Neuve—le gouvernement a décidé de faire des réductions. A ce moment-là, le gouvernement faisait face à de graves problèmes de chômage. Du jour au lendemain, littéralement, il a décidé de réduire de moitié les traitements de tous les fonctionnaires et enseignants. Automatiquement, ces personnes ne pouvaient pas verser dans l'économie même la moitié de ce qu'elles y contribuaient la

[Text]

buy the clothing, the shoes and so on and they could not do the things they had been doing. In turn this meant that the clothing factories⁴—we had some then—and the shoe factories, chocolate factories and so on saw their businesses going down proportionately and they had to start laying off people. Within six months, instead of having X number of people unemployed we had twice that number unemployed.

Looking at the more positive side of it, it seems to me we might learn something from this.

For example, prior to World War I, immigration into Canada was running at the rate of a quarter of a million people a year, if I recall the figures correctly. There was no unemployment in Canada then—at least not according to the books I have read. The evidence would seem to indicate that in the United States between 1850 and 1914 the same situation held true, and they had even more than a quarter of a million people pouring in per year.

As these people came pouring into the United States, there were many "good old Americans" who had been there for perhaps 30 or 40 years who said, "Look! You are bringing in all these Chinese and Europeans who are just going to take jobs away from us Americans."

Of course that was false. It did not work out that way at all. In fact, as long as the immigration was there, there was little, if any, unemployment in that economy.

I am not aware that any studies have been done on this. If not, I think one should be done on the relation between immigration and employment. Has there been a correlation between higher immigration and higher employment in Canada and lower immigration and higher unemployment, looking at the period of the last 100 years? I am not aware that any such study has been done. I think it would be quite helpful.

I would hazard a guess that the correlation is such that there is a direct proportion between the number of people employed and the number of people coming into the country. The higher the immigration the higher the employment.

I don't know that that argument is valid. There may be holes in it; but I think it is worth considering.

The Chairman: You are a young Canadian, Walter. What do you think?

Mr. Turnbull: Well, senator, you remember I was very cagey. I did not at any time deny the desirability of finding and of holding jobs for the older ones, but I did say that politically it would be very hazardous for any government at any level to try that. That is what would stop it.

You see, when you get into the area of politics, it is not always a question of whether the thing is logical or not but whether it is appealing.

I think there are some differences, however. The immigrant does come and brings with him skills. He is ready to use those skills.

[Traduction]

veille. Bien entendu, elles ne pouvaient plus acheter les mêmes vêtements, les mêmes souliers, ni faire les mêmes choses qu'auparavant. Par conséquent, les manufacturiers de vêtements—nous en avions quelques-unes alors—les manufacturiers de chaussures, de chocolat et les autres ont vu leurs affaires diminuer proportionnellement et ont dû mettre des employés à pied. En six mois, au lieu d'avoir un certain nombre de chômeurs, nous en avions deux fois plus.

Si on regarde le côté positif, nous pourrions en tirer quelque chose.

Par exemple, avant la Première Guerre mondiale, si je me souviens bien, l'immigration au Canada se faisait au rythme d'un quart de million de personnes par an. A cette époque, il n'y avait pas de chômage au Canada, du moins pas selon les livres que j'ai lus. Tout porte à croire qu'aux États-Unis, entre 1850 et 1914, la situation était la même bien qu'ils accueillissent chaque année un plus grand nombre d'immigrants.

A mesure que ces immigrants arrivaient aux États-Unis, plusieurs «bons vieux Américains» qui s'y trouvaient depuis déjà 30 ou 40 ans ont riposté en disant: «Écoutez, nous acceptons tous ces Chinois et ces Européens qui nous enlèveront nos emplois à nous, Américains».

Bien entendu, cela n'était pas le cas. Leurs craintes ne se sont pas réalisées. Au fait, malgré l'immigration, les États-Unis n'ont pas connu de chômage ou très peu.

Je ne connais aucune étude à ce sujet. S'il n'en existe pas, il faudrait étudier le rapport entre l'immigration et l'emploi. Existe-t-il un rapport au Canada entre un plus haut taux d'immigration et un plus haut taux d'emploi ou un plus faible taux d'immigration et un plus grand taux de chômage au cours des cent dernières années? Aucune étude, je crois, n'a été faite à ce sujet. Il serait très utile d'en faire une.

Je suppose qu'il existe un rapport direct entre le nombre de personnes employées et le nombre de personnes arrivant au pays. Plus il y a d'immigration, plus il y a d'emplois.

Je ne sais pas si cet argument est valable. Il n'est peut-être pas trop fiable mais il vaut la peine d'être étudié.

Le président: Vous êtes un jeune Canadien, Walter, qu'en pensez-vous?

M. Turnbull: Vous vous souvenez sénateur que j'ai été très rusé. Je n'ai jamais nié qu'il était souhaitable de trouver ou de préserver des emplois pour les plus âgés, mais j'ai dit que politiquement, il serait très dangereux pour un gouvernement quel qu'il soit, de tenter de le faire. Ce serait sa perte.

Voyez-vous, dans le domaine de la politique, il ne s'agit pas de savoir si telle chose est logique, mais si elle est attrayante.

Je pense, cependant, qu'il existe certaines différences. L'immigrant arrive avec sa formation. Il est prêt à l'utiliser.

[Text]

Incidentally, when I say, "he," I mean, "he," or "she"; but I think one word is better than using a couple of words.

But I think you will find that in most countries the workers are doing things that our people here do not want to do. If the seniors were prepared to go out and do those jobs that the young people cannot do or do not want to do, I think the country could gobble up all of them.

For instance, I was brought up in a little village. I did not even know what an electric light bulb was until I was into my teens. It was just like living out in the country in primitive times. Before I ever saw an automobile I was ten or eleven years old; and yet I could still adjust to that. I could go back and adjust now to relatively primitive conditions, whereas with the young people today it would take an awful lot of convincing even to get them to try to do that. So there is a place for seniors, but I am not holding much faith that governments at the present time can do much about it.

The Chairman: Immediately after you leave we will arrange to have the government talk about what you are talking about now and we will see what they have to say.

Senator Quart?

Senator Quart: Thank you, Mr. Chairman. To start off, Mr. Chairman, I must say that I have known this young Canadian, as Walter Turnbull has been described, and his wife for many years. I think an essential ingredient for a happy retirement is that there has been a background of happiness in the person's life and that the person has good health when he retires. In that respect, if Walter Turnbull is a "young Canadian," as Senator Rowe suggests, I think in large measure that may be due to the efforts of his dear wife, who is greatly responsible for the health and happiness of her husband, as most wives are for their husbands. She has been a devoted supporter of Mr. Turnbull in every way, and I know he will not take amiss my remarks about Mrs. Turnbull.

As a matter of fact, for many years Mrs. Turnbull was a member of the Chelsea Club where I lived for 14 years. The majority of our members were of a certain vintage, I might say, and I believe Mr. Turnbull had a great opportunity in those days, before he ever branched into this new career of his, of studying the reactions of senior citizens. Isn't that true, perhaps?

Mr. Turnbull: Yes.

Senator Quart: I too have had the opportunity to watch senior citizens in action, and I have been at the senior citizens committee. Indeed, Mr. Turnbull very kindly escorted me around one of the last meetings I attended.

Mr. Turnbull: Yes, I pushed you around in a wheelchair.

Senator Quart: Definitely. Now, Senator Bird asked what you would tell these people. I would hesitate to say what you

[Traduction]

Quand je parle de l'immigrant, je veux dire aussi bien l'immigrante; mais je pense qu'il est meilleur d'utiliser un mot que d'en utiliser deux.

Vous constaterez que dans la plupart des pays, des travailleurs font des choses que nos citoyens ne veulent pas faire. Si les personnes âgées étaient prêtes à occuper les emplois que les jeunes gens ne peuvent ou ne veulent pas occuper, le pays pourrait les placer tous.

Pour ma part, j'ai été élevé dans un petit village. Je n'ai pas su ce qu'était une ampoule électrique avant mon adolescence. J'ai mené la vie de la campagne à une époque primitive. J'avais 10 ou 11 ans lorsque j'ai vu une automobile pour la première fois; et pourtant, je m'adaptais à la situation. Je pourrais maintenant revenir à des conditions relativement primitives, alors qu'avec les jeunes d'aujourd'hui, il faudrait passer énormément de temps à les convaincre pour obtenir d'eux qu'ils essayent seulement de s'y adapter. Les personnes âgées ont donc un rôle à jouer, mais je ne pense pas que les gouvernements actuels puissent faire grand chose dans ce domaine.

Le président: Après votre départ, nous prendrons des mesures pour que le gouvernement discute des points que vous avez abordés et nous verrons ce qu'il a à dire.

Je donne la parole au sénateur Quart.

Le sénateur Quart: Merci, Monsieur le président. Pour commencer, monsieur le président, je dois dire que je connais Walter Turnbull et sa femme depuis des années. Je pense que l'élément essentiel d'une retraite heureuse est l'existence d'un passé heureux dans la vie de l'intéressé, et une bonne santé lorsqu'il prend sa retraite. A ce propos, si Walter Turnbull est un jeune Canadien comme le dit le sénateur Rowe, c'est en grande partie grâce aux efforts de son épouse, qui a contribué largement à la santé et au bonheur de son mari, comme le font souvent les épouses. Elle lui a apporté un soutien constant et je pense que lui-même sera d'accord avec moi pour faire l'éloge de son épouse.

En fait, M^{me} Turnbull a été très longtemps membre du Club de Chelsea, où j'ai habité pendant 14 ans. La majorité de nos membres avaient un certain âge, et avant d'entamer sa nouvelle carrière, M. Turnbull a eu l'occasion d'étudier les réactions des personnes âgées. Est-ce bien exact?

M. Turnbull: Oui.

Le sénateur Quart: J'ai eu, moi aussi, l'occasion de voir des personnes âgées à l'œuvre, et j'ai assisté aux réunions du comité du troisième âge. M. Turnbull m'a très aimablement accompagné à l'une des dernières réunions à laquelle j'ai assisté.

M. Turnbull: Oui, je vous y ai promené dans une chaise roulante.

Le sénateur Quart: C'est ça. Le sénateur Bird voulait savoir ce que vous dites à ces personnes; j'hésiterais à révéler ce que

[Text]

told some of them; but I have to admit they all loved Mr. Turnbull and he returns that. You can't really blame them.

As to the types of people on that committee, there were artists, beginning new careers of art; there were musicians—it was really fantastic. These were people of different ages and different backgrounds from different positions in life and they were doing a tremendous job. They do a tremendous job.

Mr. Turnbull: Yes, they do.

Senator Quart: And I think it would be appropriate to ask three or four members of their committee to come before us.

The Chairman: That has been done already.

Senator Quart: Another person you might ask to appear is Dr. Neelin, who has just begun a new career in geriatrics. He was a practitioner before. Evidently he is being consulted by many people and is giving speeches around the country. And I understand he is now going hither and yon to study more about the subject. I wonder how many senior citizens felt they could retire at a certain age, take up volunteer work, or some other kind of work, rather than remain in their former gainful position, since they would be financially able to do so. What do you think?

Mr. Turnbull: I had such faith in the ability of retired senior citizens to look after most of their own affairs that I tried to persuade the government, through the New Horizon grants, to set up a survey conducted by the seniors themselves, so they would get a good and frank response, and a lot more cooperation, because it would be a situation of like to like. There were expenses involved. At that time they were not heavy. There was transportation, perhaps a meal at noon. Just out-of-pocket expenses. The total amount, for recording and everything else, would be about \$150,000, or approximately \$3 per each senior citizen in the capital area. From that, we were going to get two things. First, we were going to find out by an actual in-depth survey of every one of them, what their problems were and what were the solutions. In addition, we were going to ask them to volunteer some time and skill depending on where they were located, the hours they wanted to work, and the things they could do. We would have had—and this is putting everything on an absolute minimum basis—the minimum number of volunteers, the minimum number of hours. We had a minimum number of 500 people working full time, right around the clock. With 500 dedicated and experienced people, you can do a tremendous amount of welfare.

But there was no response whatsoever. I got two reactions. One, that if senior citizens were organized, they might vote against the government. I pointed out there were no people more individualistic than senior citizens. They will not be persuaded to vote for anyone by any siren song. It would be on the basis of their own individual feelings, and no pied piper would lead them around the voting booth. But I got nowhere. I still say that in one area alone, which is home care, the solution to many of the welfare problems lies right in the very

[Traduction]

vous avez dit à certaines d'entre elles, mais je dois reconnaître que toutes les personnes de ce club aiment M. Turnbull, et qu'il le leur rend bien. On ne peut pas les en blâmer.

Quant aux personnes qui composent ce comité, il s'agit d'artistes qui commencent une nouvelle carrière, il y a aussi des musiciens... c'est véritablement fantastique. Ces personnes étaient d'âge différent, d'origine différente et de situation sociale différente, et tout le monde faisait un travail fantastique. Elles font un travail fantastique.

M. Turnbull: Oui, c'est vrai.

Le sénateur Quart: Je pense qu'il faudrait demander à trois ou quatre membres de ce comité de comparaître devant nous.

Le président: C'est déjà fait.

Le sénateur Quart: On pourrait également demander au Dr Neelin de comparaître; il vient d'entamer une nouvelle carrière en gériatrie. Avant cela, il était généraliste. Il est naturellement consulté par un grand nombre de patients et il fait des conférences dans tous le pays. Je crois savoir qu'actuellement, il se déplace à droite et à gauche pour étudier davantage le sujet. Je voudrais savoir quelle est la proportion de personnes âgées qui ont estimé pouvoir prendre leur retraite à un certain âge et qui ont pris un travail bénévole ou une autre sorte de travail plutôt que de rester dans la même situation où ils auraient été financièrement à leur aise. Qu'en pensez-vous?

M. Turnbull: J'étais si confiant dans les possibilités des retraités de s'occuper eux-mêmes de la plupart de leurs affaires, que j'ai essayé de persuader le gouvernement, d'entreprendre, grâce à des subventions du programme «Horizons nouveaux», une étude qui serait menée par les personnes âgées elles-mêmes, de façon à obtenir une réponse franche et une coopération bien meilleure, car on serait d'égal à égal. L'opération comportait des dépenses. A l'époque, ce n'était pas grand-chose. Il y avait des frais de transport et un repas le midi. C'était des frais ordinaires. Au total pour l'enregistrement des données et pour tout le reste, on atteignait \$150,000, soit \$3 par personne âgée dans la région de la capitale. A partir de là, on devait obtenir deux choses. Nous devions d'abord cerner par une enquête approfondie menée auprès de chacun d'eux, leurs problèmes et les solutions appropriées. En outre, nous devions leur demander de bien vouloir nous consacrer une partie de leur temps et de leurs connaissances, afin de connaître leurs heures, leur adresse, les heures auxquelles ils voulaient travailler, et les choses qu'il pouvaient faire. Nous aurions eu, en termes absolus, le nombre minimal de volontaires et d'heures. Nous avons eu un nombre minimal de 500 personnes travaillant à temps plein. Avec 500 personnes dévouées et expérimentées, vous pouvez faire beaucoup.

Mais il n'y a pas eu de réponse, quelle qu'elle soit. J'ai fait face à deux réactions. L'une selon laquelle les personnes âgées pourraient voter contre le gouvernement s'ils se regroupaient. J'ai signalé qu'il n'y avait pas plus individualistes que les personnes âgées. Il n'est pas facile de les abuser pour gagner leur vote. Ils se fondent sur leurs propres sentiments, et ce n'est pas un joueur de fifre qui pourrait les conduire aux urnes. Mais je ne suis parvenu à rien. Je suis toujours d'avis que dans le seul secteur des soins à domicile, la solution de bien des

[Text]

fact of people helping people to do things. But there is an indifference, amounting almost to hostility, to senior citizens becoming even good volunteers.

Senator Quart: May I end with this remark: the publication of the Senior Citizens Council—I do not think it comes out every year—is just wonderful for senior citizens. It is so informative.

Mr. Turnbull: It is every year.

Senator Quart: I think it is marvellous.

The Chairman: What is it?

Mr. Turnbull: They put on an exhibition of their work, and there is an information booth and a resource directory. One of the things that must be realized about senior citizens is that we hear a lot about high rise apartments and subsidized housing. In Ottawa, which is fairly well treated, it does not amount to any more than 7 per cent. Taking the country as a whole, only about 3 per cent of senior citizens receive any special assistance other than the Old Age Pension. Yet they still continue to look after themselves. You will find that in Ottawa there are not more than 7 per cent who are getting any special assistance.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have one further question. Getting back to the Post Office, you said there is nothing worse than for a man to find himself regarded as useless. Why? Is that on account of computers or mechanisation?

Mr. Turnbull: Senator, if you were not coming to the Senate, or if your opinion on anything was never sought, or if you were not asked to help anyone, and you were treated as being senile, unable even to help wash a dish, I suggest that in six months you would so deteriorate that you would be almost useless.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): But when I took the job, I knew what the job was. I am doing my job; I get well paid. Should I not be satisfied?

Mr. Turnbull: We were talking about people getting out and not having anything to do.

The Chairman: After they have finished with their normal job.

Mr. Turnbull: I am not suggesting that people should try to find work for you. I am suggesting that you should find things that you can do. If there is anyone here who finds time heavy on his hands, I can find so many volunteer jobs to do that he would be thrown out of the Senate for not attending meetings.

The Chairman: Let us assume that we are now at the point where we are out on pension. We have done all the repairs in the house, we have done a lot of fishing, played a lot of golf, done a lot of other things that I always said I was going to do. It is now a year later, and I am going nuts. What do I do?

[Traduction]

problèmes de bien-être réside dans le fait même que des gens en aident d'autres à faire des choses. Mais que des personnes de l'âge d'or deviennent de bons bénévoles provoque de l'indifférence, voire de l'agressivité.

Le sénateur Quart: Je terminerai par cette remarque: la publication du conseil des personnes de l'âge d'or—je ne pense pas qu'elle paraisse tous les ans—est tout simplement merveilleuse pour eux. Elle contient tellement d'informations.

M. Turnbull: Elle paraît tous les ans.

Le sénateur Quart: C'est merveilleux.

Le président: De quoi s'agit-il?

M. Turnbull: Ils tiennent une exposition de leurs travaux, et il y a un bureau d'informations et un répertoire des ressources. Nous entendons souvent dire que les personnes âgées reçoivent des subventions de logement et qu'ils ont des immeubles conçus pour eux. A Ottawa, qui est passablement bien traitée, pas plus de 7 % d'entre eux jouissent de tels avantages. Dans l'ensemble du pays, seulement 3 % des personnes âgées reçoivent une aide autre que la pension de vieillesse. Et cependant, ils continuent à se débrouiller. Dans le cas d'Ottawa, vous verrez que pas plus de 7 % obtiennent une aide spéciale.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'ai une autre question. Pour revenir au ministère des Postes, vous avez dit que rien n'était pire pour un homme que de se retrouver inutile. Pourquoi? A cause d'ordinateurs ou de la mécanisation?

M. Turnbull: Sénateur, si vous ne veniez pas au Sénat, si on ne vous demandait jamais votre opinion, si on ne vous demandait jamais d'aider quelqu'un, si on vous traitait comme si vous étiez sénile et incapable d'aider à laver une assiette, je pense que dans six mois, vous vous sentiriez presque inutile.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Mais lorsque j'ai pris l'emploi, je savais ce dont il s'agissait. Je fais mon travail, et je suis bien rémunéré. N'ai-je pas raison d'être satisfait?

M. Turnbull: Nous parlions de ceux qui n'ont plus rien à faire.

Le président: Après leur travail.

M. Turnbull: Je veux dire, non pas que des gens pourraient essayer de trouver du travail pour vous, mais que vous devriez trouver des choses que vous êtes capables de faire. Si l'un d'entre vous trouve le temps long, je peux lui trouver tellement d'emplois bénévoles qu'il serait évincé du Sénat parce qu'il ne trouverait plus le temps d'assister aux séances.

Le président: Supposons que nous sommes à la retraite et que nous retirons une pension. Nous avons tout réparé dans la maison, nous avons fait beaucoup de partie de pêche et de golf, enfin un tas d'autres choses que j'ai toujours dit que je ferais. Un an plus tard, je me sens devenir maboul. Qu'est-ce que je fais?

[Text]

Mr. Turnbull: Senator Croll, are you really going nuts, or is that just a hypothetical question?

The Chairman: I am referring to the man who always wanted to retire. It is the one thing he always looked forward to. He has done all of those things. At that moment, he is desperate.

Mr. Turnbull: This is what I say to them: "What are you going to do?" I do not give them a talk. I say, "You are going to retire. What do you want to do?" They reply, "Well, I am going to travel." I say, "Yes, for how long, and where is the money coming from? What you mean is, you are going to take one trip and spend more money than you can afford. That will take six months or a year and then you will be through with that. But that is not doing anything. That is just having a holiday. What are you going to do?" I keep on asking the question. Unless they are going to do something productive, I say, "You are not doing anything; you are just going to loaf in a big way." Then I say, "Some day that wife of yours, is going to get sick. It may be temporary or it may be semi-permanent; and you should be prepared to do everything that she can do. If you find yourself bored and you have made all the repairs to your house, what is wrong with going around the corner and making repairs to the house of that poor person who cannot afford to get it done and cannot do it?"

The Chairman: You have been saying here today—and, after all, we bow to your knowledge . . .

Mr. Turnbull: Not very low, of course.

The Chairman: Just from the waist. You have been saying, "Now, take it easy with respect to money." Tell me, what goes through a person's mind on the verge of retirement? What is he thinking about?

Mr. Turnbull: Strangely enough—and I am talking now particularly of Post Office people—it shocks me that so many of them want to retire; they want to get away from it. It is becoming so dead endish that they are looking on retirement as a kind of escape to heaven. I am saying that they will get a rude awakening after the boredom of doing nothing sets in.

The Chairman: My question is a little different. If I were working in a factory and I were to retire next week or the week after, one of the first things I would be thinking about is my economic situation. Is that not the first thing he thinks about: "How much money will I have then compared to what I have now?"

Senator Benidickson: And with the history of inflation.

The Chairman: Let us forget inflation for a moment. There are other problems. But is that not the first thing I am thinking about, assuming that my health is good?

Mr. Turnbull: I do not know if that is the first thing you think of when you retire, but the first thing young people think of when they enter the work force is, "How much am I going

[Traduction]

M. Turnbull: Sénateur Croll, perdez-vous réellement la tête ou est-ce une hypothèse seulement?

Le président: Je parle du type qui a toujours voulu prendre sa retraite. C'est ce qu'il a toujours attendu avec impatience. Après avoir fait toutes ces choses, il se sent désespéré.

M. Turnbull: Voici ce que je leur dis: «Mais qu'allez-vous faire?» Je ne leur fais pas de sermons. Je leur dis: «Vous allez bientôt prendre votre retraite. Que voulez-vous faire?» Ils me répondent: «Je vais voyager». Je leur dis alors: «Pendant combien de temps, et d'où viendra votre argent? Vous voulez dire que vous allez partir en voyage et que vous allez dépenser plus d'argent que vous n'en avez. Après six mois ou un an, vous en aurez assez. Mais ce n'est pas vraiment faire quelque chose. C'est simplement prendre des vacances. Mais qu'allez-vous faire véritablement?» Et je continue à poser la question. A moins qu'ils ne veuillent faire quelque chose de productif; je leur dit: «Vous n'allez rien faire; vous allez simplement vous payer le luxe de fainéanter.» J'ajoute alors: «Un jour, votre femme tombera malade. Ce sera peut-être temporaire, peut-être presque permanent, et vous devriez alors être disposé à faire tout ce qu'elle peut faire. Si vous vous ennuyez et que vous avez fini de réparer votre maison, qu'y a-t-il de mal à faire des réparations pour votre pauvre voisin qui ne peut ni le faire, ni se permettre de le faire faire?»

Le président: Vous nous dites aujourd'hui—après tout, nous nous inclinons devant vos connaissances.

M. Turnbull: Pas trop bas, évidemment.

Le président: Mais non. Vous leur dites d'être prudents, question argent. Mais dites-moi à quoi pense une personne à la veille de prendre sa retraite?

M. Turnbull: Assez curieusement, et je pense en particulier au employés des Postes; bon nombre veulent prendre leur retraite, quitter leur emploi, ce que je trouve renversant. La situation devient tellement ennuyeuse que les employés envisagent la retraite comme une espèce de porte de sortie vers le ciel. Pour ma part, je crois que le réveil va être plutôt brutal après que l'ennui s'installera à force de ne rien faire.

Le président: Ma question est légèrement différente. Si je travaillais dans une usine et que je devais prendre ma retraite la semaine prochaine ou la semaine suivante, l'une des premières choses auxquelles je songerais serait ma situation économique. N'est-ce pas là la première chose à laquelle l'employé songe: combien d'argent aura-t-il comparativement à ce qu'il gagne à son travail?

Le sénateur Benidickson: Et avec toute l'inflation que l'on connaît.

Le président: Laissons de côté l'inflation pour le moment. Il y a d'autres problèmes. Mais n'est-ce pas là la première chose à laquelle je songe, supposez que je suis toujours en bonne santé?

M. Turnbull: Je ne sais pas si c'est la première chose à laquelle on songe lorsque l'on prend sa retraite, mais la toute première chose à laquelle les jeunes pensent lorsqu'ils com-

[Text]

to get, when do I get an increase, and when do I start my holidays”?

Now, while I am talking to older people—and I am talking mostly to public servants, most of whom have 30 to 35 years' service—I say to them, “You know perfectly well that you are going to drop 30 per cent as between your final salary and your retirement pay, minus the tax on that 30 per cent, and your own staff officer will tell you right down to the cent what you will get. Now, what are you doing to make up for that”? I usually suggest to them, since most of them come to these classes five years ahead of time, that every year they reduce their expenditures by 10 per cent. As a consequence, by the time they get out, not only will they have become accustomed to living on less money, but they will have saved that money as a sort of nest egg.

The Chairman: Now we are getting some place. We are becoming realistic. They come to you five years ahead of time. By the way, the government does not do this, to my surprise, and to the surprise of the committee. I was told they were doing it in the army, but the army said they were doing it only on an *ad hoc* basis. Well, what you are advising those people to do who come to you at that time, is, “Get yourself prepared for the day. You know you are only going to be getting 70 per cent of your final pay, and my advice to you is to reduce your expenditures over a period of time”.

Now, you have been retired a long time, you are very experienced, and as far as we are concerned you are Mr. Ottawa. Are the people you give this advice to actually taking it?

Mr. Turnbull: Oh, some of them are doing it. When I retired nobody was getting the fantastic salaries that people are making now. When I became a deputy minister I got \$9,000 a year. The starting office boy gets as much as or more than that now. I worked myself up to a maximum salary of \$17,500 at the time I retired, which is still less than a third of what my successor gets. So my retirement was not at the level at which I could travel round the world and have a gay time. Nevertheless I have adjusted my living to my circumstances, and I claim that if you adjust yourself to what you have you can still be a very happy person, and live very well; but you can also start learning to economize, and this is what I always say. I have not employed any person to come in and do any of my work for me. I still put on my storm windows, I still climb on the roof, I still run upstairs, I still cut wood and use a chain saw, and do all of the things that I did not do when I was 50 years younger.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You have answered most of the questions I had in mind, Mr. Turnbull, but there is one I would like to bring up. Supposing I am due to retire next summer. Should I prepare myself years ahead for my retirement in the way you suggest, in my capacity?

[Traduction]

mencent à travailler, c'est combien on va les payer, quand ils auront une augmentation et quand ils pourront prendre des vacances?

Aujourd'hui, lorsque je m'adresse à des gens âgés—et je m'adresse la plupart du temps à des fonctionnaires dont la majorité ont de 30 à 35 années de service—je leur dis ceci: «Vous savez parfaitement bien que votre chèque de pension va accuser une baisse de 30 p. 100 par rapport à votre dernière paye, moins l'impôt sur ces 30 p. 100; vous savez aussi que votre agent de personnel vous dira immédiatement au cent près ce que vous obtiendrez. Et maintenant, qu'allez vous faire pour compenser»? Habituellement je leur suggère, puisque la plupart participent aux cours cinq ans avant la retraite, de réduire tous les ans leurs dépenses de 10 p. 100. Ainsi, au moment où ils prennent leur retraite, non seulement se sont-ils habitués à vivre avec moins d'argent, mais ils ont aussi économisé cet argent, ils s'en sont une espèce de petit magot.

Le président: Voilà du concret. Nous devenons réalistes. On prend les cours cinq ans à l'avance. Au fait, le gouvernement n'offre pas ces cours, à mon grand étonnement et à celui du Comité. On m'a dit que l'on donnait ces cours dans l'armée, mais pas de façon régulière, seulement à titre de cours spécial. Eh bien, ce que vous conseillez à ces personnes qui assistent à vos cours à ce moment-là, c'est de se préparer pour le jour de la retraite. Vous leur dites qu'ils ne vont obtenir que 70 p.100 de leur dernière paye et vous leur conseillez de réduire progressivement leurs dépenses au cours d'une certaine période.

Et aujourd'hui, vous êtes à la retraite depuis longtemps, vous avez de l'expérience et vous êtes une figure dominante. Les gens à qui vous donnez ces conseils, en réalité, les suivent-ils?

M. Turnbull: Oh, bien sûr, certains d'entre eux le font. Lorsque j'ai pris ma retraite, personne ne touchait les salaires fantastiques d'aujourd'hui. Lorsque je suis devenu sous-ministre, je gagnais \$9,000 par année. Le commis qui débute est aussi bien payé que cela maintenant. J'ai travaillé et j'ai atteint un maximum de \$17,500 au moment où j'ai pris ma retraite, ce qui est encore moins du tiers de ce que gagne mon successeur. Ainsi, mon chèque de retraite ne me permettait pas de faire le tour du monde et de me payer du bon temps. Néanmoins, j'ai adapté mon régime de vie en conséquence, et je soutiens que si vous adaptez vos besoins à vos ressources, vous pourrez toujours être une personne très heureuse et vivre très bien; mais vous pouvez aussi commencer à apprendre à économiser, c'est toujours le conseil que je donne. Je n'engage personne pour faire mes travaux à la maison. C'est toujours moi qui pose mes contre-fenêtres, je répare toujours le toit, je monte toujours les escaliers, je coupe le bois, je me sers d'une tronçonneuse, bref je fais toutes les choses que je n'ai pas faites lorsque j'avais 50 ans de moins.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous répondez à la plupart des questions auxquelles je songeais, monsieur Turnbull, mais il y en a encore une autre que je voudrais vous poser. Supposons que je doive prendre ma retraite l'été prochain. Dois-je me préparer des années à l'avance pour ma retraite de la façon dont vous suggérez, selon ce que je suis?

[Text]

Mr. Turnbull: Senator, you spent the first 16, 18, 20, or maybe 25 years of your life, depending on whether you went to university or not, getting ready for work, and those were 25 years in which you were not earning a nickel. If you retired at 65, even, which is the limit now, you can still be around for another 15 or 20 years. I have been around since I retired. I am now 82. I have been retired for 21 years plus, and I have not been standing still, nor have I been sitting around. I repeat that you can do anything you want to do provided you are determined to do it.

You can learn, too. If you know you are going to get out five years from now you can learn any trade there is. You could go back to university and take up a new profession. I had always wanted to be a doctor, preferably a country doctor, though even if I had practised in the city I would have wanted to be someone who made house calls. I wanted to be the kind of doctor who gets up in the middle of the night if he can help a patient.

The Chairman: How welcome you would be these days.

Mr. Turnbull: Now, if I had prepared for that, and taken the maximum time that would have been necessary, let us say 10 years, I would now have been practising medicine for 11 years, I would still be practising and I would still be making my calls.

I would like to speak to Josie there. We are on a first name basis, and I know she will not mind if I do that. She spoke about my wife.

Last February 28 my wife entered hospital with bronchial asthma. Six days later she had an emergency operation and they took away 85 per cent of her bowel because of gangrene. The doctor who phoned me said she had only a 25 per cent chance of coming out of the operating room. Three months later they only gave her a 50 per cent chance of leaving the hospital. On the 22nd September we danced at the Chateau. It was our anniversary and we did a solo dance to the Anniversary Waltz, and now she is back in full harness again. That was, first of all, because she had a most marvellous physician—absolutely superb. Secondly, she had great determination, and third—and she puts this first—I was there. I was at that hospital every day. I went to the hospital at 1.30 in the morning and at 3.30 in the morning, and at 4.30 in the morning, if a nurse were to phone and say she would like to see me. I was always there and was always delighted to be there.

Somebody summed up the secret of happiness by saying, "the secret of happiness is to believe in something, to love somebody and to do something about it." I think this also is the secret of retirement.

Senator Rowe: Mr. Turnbull, I would like to go back a little. I understood you to say that one of the things you advise people to do is to set out deliberately to reduce their expenditures by 10 per cent a year ahead of retirement. I have forgotten now how to do it. I was trying to figure out how to do it, but I am afraid my arithmetic days are gone. Surely if you retire at 65 and your retirement income at that point is \$20,000 a year, if you reduce it by 10 per cent a year and you

[Traduction]

M. Turnbull: Monsieur le sénateur, vous avez consacré les 16, 18, 20 ou peut-être même les 25 premières années de votre vie, si vous êtes allés à l'université, à vous préparer pour le marché du travail. Pendant ces 25 années, vous ne gagniez pas un sou. Si vous prenez votre retraite à 65 ans, ce qui est la limite aujourd'hui, vous pouvez toujours être actif pendant 15 ou 20 autres années. C'est ce que j'ai fait depuis que j'ai pris ma retraite. J'ai aujourd'hui 82 ans. Je suis à ma retraite depuis plus de 21 ans et je ne me suis pas laissé aller à ne rien faire, je suis toujours actif. Je le répète, vous pouvez faire tout ce que vous voulez à condition de vouloir le faire.

Vous pouvez étudier également. Si vous savez que vous allez prendre votre retraite dans cinq ans, vous pouvez apprendre n'importe quel métier. Vous pouvez retourner à l'université et entreprendre une nouvelle profession. J'ai toujours voulu être médecin, en particulier un médecin de campagne; même si j'avais pratiqué dans une ville, j'aurais voulu faire des visites à domicile. Je voulais être le genre de médecin qui se lève en pleine nuit s'il sait qu'il peut aider un patient.

Le président: Comme vous seriez apprécié de nos jours!

M. Turnbull: Et maintenant, si je m'étais préparé à cela et si j'avais pris tout le temps nécessaire, disons dix ans, je serais maintenant un médecin qui pratique depuis onze ans, je pratiquerais toujours et je répondrais toujours aux appels de mes malades.

J'aimerais m'adresser à Josie. Nous sommes à tu et à toi, et je sais qu'elle ne s'en formalisera pas. Elle a parlé de ma femme.

Le 28 février dernier, ma femme est entrée à l'hôpital, souffrant d'asthme. Six jours plus tard, elle a été opérée d'urgence et on lui a retiré 85 p. 100 des intestins, atteints de gangrène. Son médecin traitant m'a dit qu'elle n'avait que 25 p. 100 de chance de survivre à l'opération. Trois mois plus tard, on ne lui donnait que 50 p. 100 de chance de quitter l'hôpital. Le 22 septembre, nous avons dansé au Chateau. C'était notre anniversaire et nous avons ouvert le bal. Elle est maintenant en pleine santé, et ce, surtout parce qu'elle a eu un médecin merveilleux—absolument superbe. Deuxièmement, elle a une grande détermination, et troisièmement—mais elle place ce facteur en premier—j'étais là. J'ai été à l'hôpital tous les jours. J'arrivais à 1 h 30 du matin, et à 3 h 30 du matin, à 4 h 30 du matin, dès qu'une infirmière me téléphonait pour me dire que ma femme voulait me voir. J'étais toujours là et heureux d'y être.

Quelqu'un a déjà donné le secret du bonheur en disant qu'il s'agissait de croire en quelque chose, d'aimer quelqu'un et d'agir en conséquence. Je crois que c'est aussi le secret de la retraite.

Le sénateur Rowe: M. Turnbull, j'aimerais qu'on revienne un peu en arrière. Vous avez dit que vous conseilliez notamment de réduire délibérément les dépenses de 10 p. 100 par année en prévision de la retraite. J'ai oublié maintenant le calcul. J'essayais de m'imaginer comment y arriver, mais je crains que mes cours d'arithmétique ne soient trop loin. Toutefois, si l'on prend sa retraite à 65 ans avec un revenu de retraite à ce stade de \$20,000 par année, et qu'on le réduit de 10 p. 100 par

[Text]

are going to live to be 88 there is going to be some point of crisis along the way.

Mr. Turnbull: No no. You misunderstood. I recommended reducing expenses until you are living on what you will be getting when you retire. Let us take your \$20,000 a year. In the public service you are going to get \$14,000 in five years' time—

Senator Rowe: Oh. I missed that all-important point.

Senator Quart: I would like to ask a very personal question. You are calling me "Josie" today, so I have to call you "Walter". Walter, did somebody suggest it, or did you yourself, with your imagination, think up this senior citizens' consultation business—I do not know what you call yourself in this connection, other than a busybody?

Mr. Turnbull: It was much simpler than that. I have made it a rule any time anybody asks me to do anything, to do it. The reason for that is that I have many times asked people to help me and they always find an alibi. They say, "Well, I'm terribly sorry, I'm going out of town," or, "I'm planning a trip," and so on. So when people come to me I know that they have already asked four or five other people and been turned down. I usually tell myself that by the time they come around to Turnbull they must be really scraping the bottom of the barrel.

I have also made it a point to give up something, even when there is money in it, for something else that I thought more worthwhile. I was being paid by a business consulting firm, for example, when a group of Ottawa businessmen came to me and said they were starting a tourist council, but were able to pay practically nothing, or very little. I said I would do their job for them, and a year later they wanted me to be their president. They said, "We can give you some expense money." I said, "Not to me. I'll take nothing." I put myself out of a job and took nothing until that thing got started.

The only thing that will satisfy me is the feeling that I am doing something that is of some use. It does not have to be a big deal. You do not have to be a hero. If you drive somebody to a hospital and wait for them, and then pick up their groceries for them, to that person you are doing more than the great heroes of the world, who are doing nothing that helps an individual. I am not suggesting that one has to be a big wheeler-dealer to be useful. It can be simply a case of taking someone's dog for a walk when that person is sick.

Senator Quart: Do you feel you are working harder now than when you were the deputy minister at the Post Office?

Mr. Turnbull: I would not ever want to admit that I can work harder now than when I worked with the Post Office, but between ourselves, I keep pretty busy. For example, tonight I am going to a school to talk on retirement. When I leave here today I will be going to take a dog for his daily walk because the owner has arthritis and cannot do so. I will probably then do the dishes and go home. In the wintertime I shovel snow for

[Traduction]

année, si on vit jusqu'à 88 ans, il se présentera certainement des difficultés à un moment donné.

M. Turnbull: Non, non. Vous m'avez mal compris. J'ai recommandé de réduire progressivement les dépenses en prévision des revenus dont on disposera lorsqu'on prendra sa retraite. Prenons votre exemple de \$20,000 par année. Dans la Fonction publique, vous n'aurez dans cinq ans que \$14,000 . . .

Le sénateur Rowe: Oh! J'ai négligé ce point très important.

Le sénateur Quart: J'aimerais poser une question très personnelle. Vous m'appellez «Josie» aujourd'hui, je dois donc vous appeler «Walter». Walter, quelqu'un vous a-t-il donné l'idée ou est-ce vous-même qui, avec votre imagination, avez eu l'idée de cette entreprise de consultation pour citoyens âgés. Je ne sais pas comment vous vous situez vous-même à cet égard, si non comme un importun?

M. Turnbull: C'est beaucoup plus simple. J'ai comme règle personnelle de toujours répondre à la demande d'autrui. J'ai à bien des reprises demandé à des personnes de m'aider et elles ont toujours trouvé un prétexte: «Bien, je suis terriblement désolé, je dois quitter la ville» ou «Je projette un voyage» etc., de sorte que lorsqu'elles viennent à moi, je sais qu'elles ont déjà demandé de l'aide à quatre ou cinq autres personnes et ont essuyé un refus. Je me dis habituellement que pour venir s'adresser à moi, elles doivent être vraiment à bout de ressources.

Je me suis également toujours fait un devoir de renoncer à une chose, même s'il me faut perdre de l'argent, pour une autre chose que je juge plus valable. J'étais rémunéré par une société de consultation commerciale, par exemple, lorsqu'un groupe d'hommes d'affaires d'Ottawa sont venus me proposer de les aider à mettre sur pied un service de consultation touristique; ils étaient incapables de me payer ou très peu. J'ai accepté tout de même et un an plus tard, ils ont voulu me nommer président. Ils m'ont dit qu'ils pourraient me donner quelque fonds pour mes dépenses. J'ai refusé leur argent. J'ai quitté un emploi et n'ai rien accepté tant que cette affaire n'a pas vraiment démarré.

Ma grande satisfaction, c'est de savoir que je fais œuvre utile. Il n'est pas nécessaire que ce soit considérable, je ne vise pas l'héroïsme. Si on amène quelqu'un à l'hôpital et qu'on l'attend, et qu'ensuite, on fait ses courses à sa place, on fait beaucoup plus pour cette personne que les grands héros du monde, qui ne font rien pour le simple particulier. Je ne veux pas dire qu'il faut remuer ciel et terre pour être utile. On peut y arriver simplement en faisant promener le chien d'un ami malade.

Le sénateur Quart: Estimez-vous que vous travaillez plus fort maintenant que lorsque vous étiez sous-ministre des Postes?

M. Turnbull: Je ne voudrais jamais admettre que je peux travailler plus fort maintenant que je n'ai travaillé aux Postes, mais ceci dit entre nous, je suis assez occupé. Par exemple, ce soir je vais donner dans une école une conférence sur la retraite. Lorsque, je vous quitterai aujourd'hui, j'irai faire faire à un chien sa promenade quotidienne parce que son maître souffre d'arthrite. Je ferai probablement ensuite la

[Text]

a lot of people. I told my doctor that it was better to drop dead from shovelling snow than to die in bed because I didn't shovel snow, and he agreed with me.

Senator Benidickson: I am interested in Mr. Turnbull's opinion regarding the large majority of people approaching the present compulsory age of 65 and looking forward to it with pleasure and joy. My point is that if compulsory retirement were eliminated, and if they were given the option of staying on the large majority of people would not be in a position to properly assess their future, and might assess it wrongly, not having this short period of time to experience idleness and retirement. In your opinion, how, in a practical way, could those employees be given a trial period of retirement and an opportunity for re-engagement?

In most cases they might find that they have closed the door behind them and then regretted it.

Mr. Turnbull: My mind ranges over a whole field of fantasy. Years ago I thought this was a valid point when I was busying my mind with what might, in school terms, be considered a sabbatical year. I thought that instead of making it a sabbatical year it should be a longer period of time, for example, five years. People could retire at age 50 for five years and come back. During this five year period they could become experts in their field of endeavour and come back having enlarged their vision and learned new techniques. Perhaps they would say that they have had enough of this break and go back to work. The period could vary, but if they did this, they would know what it is like to be away from their jobs.

Senator Benidickson: My only comment on that would be that if they were on a sabbatical and were pressing themselves to do something positive, that is not comparable to the idleness which takes place after they have reached the age of 65. At the age of 50 they are looking forward to future employment but at the age of 65 they are out.

Mr. Turnbull: In my mind, I would make it five years. In five years they will have a good idea of what retirement is like. One cannot spend five years running around improving oneself. If one stays out that long, one will become accustomed to retirement and either hate it or like it.

Senator Benidickson: Mr. Chairman, when the time comes to make a report, I hope these words of Mr. Turnbull will be noted. We should take into consideration not only the remedy he suggests, but the positive testimony that a large majority of people at age 65 would choose retirement and yet in a short time be disillusioned by it.

Senator Rowe: Following up on Senator Benidickson's question, if people are anxious to retire, is that not, perhaps, because of the intrinsic nature of their work? As it happens, I am thinking coincidentally of two former deputy ministers I know. One was the deputy minister of Municipal Affairs and

[Traduction]

vaisselle et rentrerai chez moi. L'hiver, je m'emploie à pelleter la neige pour un grand nombre de personnes. J'ai dit à mon médecin qu'il valait mieux mourir de cette façon que de mourir dans son lit par manque d'exercice; il est d'accord avec moi.

Le sénateur Benidickson: Je voudrais connaître l'opinion de M. Turnbull au sujet de la grande majorité de personnes qui atteignent l'âge obligatoire actuel de 65 ans et pour qui cette perspective est réjouissante. Je voudrais dire que si à l'époque on avait supprimé les dispositions relatives à la retraite obligatoire, en leur donnant la possibilité de conserver leur emploi, la grande majorité d'entre eux n'auraient pas été en mesure de bien évaluer leur avenir; ils l'auraient peut-être même mal évalué, n'ayant pas bénéficié de cette brève période pour apprécier l'oisiveté et la retraite. A votre avis, comment ces employés pourraient-ils de manière réaliste avoir une période de retraite à l'essai avec possibilité de se faire réengager?

Dans la plupart des cas, ils pourraient constater que les portes se sont fermées derrière eux et finiraient pas le regretter.

M. Turnbull: Je pense à toutes sortes de solutions possibles. Il y a des années, il me paraissait valable d'envisager ce qu'en termes universitaires on qualifie d'année sabbatique. Mais au lieu d'une année, on pourrait envisager une durée plus prolongée, de cinq ans par exemple. Il pourrait y avoir retraite à 50 ans, pendant cinq ans, et retour au travail. Pendant cette interruption, les gens deviendraient des experts dans leur sphère, pour reprendre la vie active après avoir élargi leurs intérêts et appris de nouvelles techniques. Certains pourraient considérer que cette interruption a assez duré, et décider de reprendre le travail. La durée pourrait varier, mais elle offrirait à la personne concernée la possibilité d'apprécier la valeur de l'emploi qu'elle occupait.

Le sénateur Benidickson: Ma seule remarque c'est que pendant un congé sabbatique, ces personnes seraient très désireuses de faire quelque chose d'utile qui ne peut se comparer à l'oisiveté de ceux qui ont 65 ans. À 50 ans on pense avec impatience à un emploi futur, mais à 65 ans la chose n'est plus possible.

M. Turnbull: Pour ma part, cette période serait de cinq ans. Cela donnerait une bonne idée de ce qu'est la retraite. On ne peut passer si longtemps à s'activer pour améliorer ses compétences. Après un certain temps on s'habitue à ne pas travailler, on aime ou on déteste la retraite.

Le sénateur Benidickson: Monsieur le président, lorsqu'on établira un rapport, j'espère que l'on y reproduira ces interventions de M. Turnbull. Il faudrait prendre en considération non seulement les solutions qu'il propose, mais le témoignage optimiste selon lequel une vaste majorité des personnes âgées de 65 ans choisiraient de prendre leur retraite pour perdre rapidement leurs illusions sur la question.

Le sénateur Rowe: Pour faire suite à la question du sénateur Benidickson, si certains sont impatients de prendre leur retraite, ne serait-ce pas peut-être en raison de la nature même de leur emploi? Je pense par exemple par coïncidence, à deux anciens sous-ministres que je connais. L'un était aux affaires

[Text]

the other the deputy minister of Public Welfare. From my experience, and from the variety of portfolios I have held over the years, I would say these were two of the most difficult jobs in the entire civil service. These are never-ending jobs. One would have to lead a dog's life to be the deputy minister of one of these two departments. Calls come in at all hours of the day and night. There are all types of crises which arise. Both these men, almost workaholics, looked forward with intense anticipation to the age of 65 when they could retire and forget it all. However, if those men could look forward to some other type of work and did not have to be interrupted at three o'clock in the morning or on the weekends, perhaps they would not have wanted to retire.

Mr. Turnbull: That is what Senator Benidickson said. If they got out, they might change their mind and want to get back in.

Senator Benidickson: I am thinking of those who, through inexperience or ignorance, have no conception of whether retirement is joyful or whether it becomes a bore. There should be some bridge at the age of 65 for a trial period. You also had a good suggestion dealing with economics and dealing with the experiment of experiencing reduced income. However, I am thinking of the actual living experience. They may, unwisely and without experience and knowledge, choose to retire at the age of 65 not knowing whether or not retirement is a joyful thing.

Mr. Turnbull: You are right in thinking that men do retire because they are bored with their jobs. If they do not like their jobs you cannot chain them to their desks.

The Chairman: In the advice you give when guiding, do you involve the wife?

Mr. Turnbull: Frequently the wives are brought to the meetings.

The Chairman: Why frequently and not always?

Mr. Turnbull: I suppose a lot of them are so bored with their husbands coming home in the evenings that they do not want to chase them around to meetings. However, the wives are invited, and I am glad to have that happen because I can sometimes assess what a man is going to do and check it with the wife.

The Chairman: Dealing with the five-year trial period, if it were on a two-month, three-month, or five-month spacing, do you think that would teach him anything about retirement?

Mr. Turnbull: Well, I don't know that that would work out very well, especially if he is in some senior position where he has to make decisions. If he goes away and stops making decisions for a while, and somebody else has to make them, and then he comes back and wants to upset them, I think it would be difficult to do that in practical terms. It is all right for the person who is doing a labouring job where, if he goes, somebody else can pick up and do the work.

To tell you my own feeling on that matter, I wound up my post office job by being the president of an international postal

[Traduction]

municipales et l'autre au bien-être public. D'après mon expérience et la diversité des portefeuilles qui m'ont été confiés toutes ces années, je dirais qu'il s'agissait des deux emplois les plus difficiles de toute la Fonction publique. Les activités y sont incessantes. Il faudrait mener une vie de fou pour être sous-ministre dans l'un de ces deux services. On reçoit des appels à toute heure du jour et de la nuit. Il s'y présente toutes sortes de crises. Ces deux hommes, des fanatiques du travail, attendent avec impatience d'atteindre 65 ans pour pouvoir prendre leur retraite et tout laisser tomber. Cependant, s'ils pouvaient envisager un autre genre de travail où ils ne seraient pas réveillés à trois heures du matin ou appelés pendant les fins de semaines, ils ne voudront peut-être pas prendre leur retraite.

M. Turnbull: C'est ce que disait le sénateur Benidickson. S'ils partaient en retraite, ils pourraient changer d'avis et souhaiter reprendre la vie active.

Le sénateur Benidickson: Je pense à ceux qui par inexpérience ou ignorance ne savent pas du tout si la retraite est une source de joie ou d'ennui. A 65 ans, il faudrait prévoir une possibilité de période d'essai. Vous aviez fait aussi une bonne suggestion à propos de la question monétaire et d'expériences à faire avec un revenu moins élevé. Cependant, je pense à l'expérience réelle, vécue. Certains peuvent, par imprudence et par manque d'expérience et de savoir, décider de prendre leur retraite à 65 ans en ignorant si la retraite est une chose heureuse ou non.

M. Turnbull: Vous avez raison de croire que certains partent en retraite parce qu'ils en ont assez de leur emploi. Dans ces conditions, on ne peut pas les enchaîner à leur tâche!

Le président: Dans les conseils que vous donnez, est-ce que vous faites participer les épouses?

M. Turnbull: Elles viennent fréquemment aux réunions.

Le président: Pourquoi pas toujours?

M. Turnbull: J'imagine que beaucoup d'entre elles en ont tellement assez de voir leurs maris rentrer à la maison le soir qu'elles ne veulent pas les poursuivre dans ces réunions. Cependant, elles y sont invitées, et j'en suis content parce que je peux parfois évaluer ce qu'un homme compte faire et le vérifier avec son épouse.

Le président: A propos de la période d'essai de cinq ans, croyez-vous qu'une période limitée dit à deux, trois ou cinq mois, lui permettrait d'apprendre quelque chose sur la retraite?

M. Turnbull: Je ne pense pas que cela aboutirait à quelque chose, de valable surtout s'il s'agit d'une fonction importante, dont le titulaire a des décisions à prendre. En effet, lorsqu'il s'en va quelqu'un d'autre prend des décisions à sa place; lorsqu'il revient il veut que les choses soient faites selon son optique; cela me paraît difficile à réaliser en pratique. C'est possible lorsqu'il s'agit d'emplois manuels où les travailleurs sont interchangeables.

Je vous parlais de mon expérience à cet égard; j'ai terminé mes fonctions aux postes comme président d'un congrès postal

[Text]

congress that was held here in Ottawa. For the last several months I spent all my time at it. I knew I was going to retire immediately afterwards. I got them to appoint an associate deputy who, in effect, took over all my regular duties. I said, "Don't come and ask me my opinion. You are going to have to take over so you are it." I think popping back in and out would be pretty upsetting.

The Chairman: Honourable senators, if there are no other questions, then on behalf of the committee may I tell Mr. Turnbull how delighted we are that he could come here today and share with us his experience, his knowledge and a world of information. It has been of great value to us and the practicality of it is important. We are happy to hear of the work that you and your group have been doing, sir, and I can assure you that this has been a valuable afternoon that you have spent with us and we very much appreciate it. Thank you very much.

Mr. Turnbull: Thank you, Senator Croll. I must say that I consider it an honour to be here. I have a high opinion of the Senate. I am not one of those who have suggested that you are not a hard-working body. Quite the contrary. I would hesitate to see any drastic changes of any kind made in the setup of this body, and the older I get the more I admire it. I might even suggest that in the field of elected politics I could start a new party with nobody to hold office under the age of 80.

The Chairman: Thank you very much.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, just before we begin with the next group, I should like to point out that I have a clipping from last Thursday's *La Presse* which reports that the Canadian Association of Insurance Companies is annoyed at the thought that the government might make a change in the mandatory retirement age. They say that, so far as they are concerned, any change would disrupt their insurance schemes and would mean higher costs in insurance.

Will we be hearing from the insurance companies? Has that association not already appeared here?

The Chairman: The insurance companies did appear here. Mr. Friendly was the first witness we had, and that was certainly not the portent of what they had to say then.

Senator Deschatelets: Then what is the meaning of this article?

The Chairman: I do not know. Perhaps you could draft a letter and ask them.

Senator Deschatelets: Well, I could prepare a draft and show it to the committee.

The Chairman: I think we can rely on you for that, senator. I will let you have the newspaper reports in the English press which say exactly the opposite.

Senator Deschatelets: Thank you.

[Traduction]

international tenu ici, à Ottawa. Pendant les tout derniers mois, j'y ai consacré tout mon temps. Je savais que j'allais prendre ma retraite immédiatement après. J'ai demandé au congrès de nommer un adjoint-associé qui s'est en fait chargé de toutes mes fonctions ordinaires. Je lui ai demandé de ne pas venir demander mon opinion, parce que, étant censé me succéder, il devrait décider par lui-même. En effet, il serait très pénible de quitter le poste et d'y revenir.

Le président: Parlons de choses plus sérieuses, honorables sénateurs. S'il n'y a pas d'autres questions, j'aimerais alors, au nom du Comité, dire à M. Turnbull combien nous étions heureux qu'il puisse participer à la séance d'aujourd'hui et partager avec nous son expérience, ses connaissances et une foule de renseignements. Ces renseignements nous ont été très utiles et leur caractère pratique est important. Nous avons été heureux d'entendre parler du travail que vous avez fait avec votre groupe, monsieur, et je puis vous assurer que l'après-midi que vous avez passé avec nous a été très fructueux et que nous l'avons beaucoup apprécié. Je vous remercie beaucoup.

M. Turnbull: Je vous remercie, sénateur Croll. Je dois dire que j'ai été très honoré d'être invité ici. J'ai une haute opinion du Sénat. Je ne suis pas de ces personnes qui accusent le Sénat d'indolence. Au contraire. Je n'aimerais pas que des changements viennent chambarder les mécanismes de cette institution et plus que je vieillis, plus je l'admire. J'oserais même affirmer que dans le domaine des politiques électives, je pourrais créer un nouveau parti dont les postes ne seraient confiés qu'à des personnes âgées de 80 ans et plus.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, avant de passer au prochain groupe, j'aimerais souligner que j'ai une coupure de presse tirée du journal *La Presse* de jeudi dernier. Cet article signale que l'Association canadienne des compagnies d'assurance est contrariée à l'idée que le gouvernement pourrait modifier l'âge de la retraite obligatoire. A son avis, tout changement bouleverserait leurs régimes d'assurance et entraînerait une hausse des coûts de l'assurance.

Les compagnies d'assurance vont-elles nous donner leur opinion? Cette Association n'a-t-elle pas déjà témoigné ici?

Le président: Les compagnies d'assurance ont, en fait, déjà témoigné. M. Friendly était notre premier témoin et il n'a sûrement pas présagé un tel malheur, comme le cas pour les autres témoins.

Le sénateur Deschatelets: Alors que signifie cet article?

Le président: Je ne le sais pas. Vous pourriez peut-être écrire une lettre à cette Association en lui demandant des précisions.

Le sénateur Deschatelets: Et bien, je pourrais rédiger un projet de lettre et le montrer au comité.

Le président: Je pense que nous pouvons nous fier à vous, sénateur. Je vais vous montrer des articles de la presse anglaise qui disent exactement le contraire.

Le sénateur Deschatelets: Je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Honourable senators, we now have before us Mr. Voisey and Mr. Whitford from the Canada Employment and Immigration Commission. I knew Mr. Voisey when he was the top man in the Immigration Department. Do you have an opening statement, Mr. Voisey?

Mr. H. L. Voisey, Canada Employment and Immigration Commission: Thank you, Mr. Chairman. I do have a brief statement to make, and perhaps we could then go on with questions.

The Chairman: Certainly.

Mr. Voisey: First I should like to express the appreciation of the Commission for the opportunity to participate in the extremely important study and investigation that your committee has undertaken.

The objectives of the Canada Employment and Immigration Commission have a strong economic orientation. Our interest in the issue of retirement policies is more in respect of the economic implications of such policies; but of course we are not totally unmindful of the social implications as well.

It is to be noted that for the age group 55 to 64 years of age, the labour force participation rate for males is 76.5 per cent and for females is 31.5 per cent. Suddenly, seemingly for no other reason than age, the participation rate for the age 65 to 69 drops dramatically to 24.2 per cent for males and to 7.1 per cent for females.

What a waste of skill! What a waste of experience!

I listened with interest to what Mr. Turnbull had to say. Certainly, I would agree that for some retirement at age 65 is eminently sensible; there are others who should be asked to retire even earlier than that; but there are many for whom mandatory retirement at age 65 means depriving society of years of valuable productivity and, for the individuals concerned, many are forced into lifestyles, all too frequently with tragic results.

Mr. Chairman, surely in respect of retirement, to apply in this, the last quarter of the 20th century, a criterion that seemed appropriate for the third quarter of the 19th century is to disregard the advances that have been made that contribute to a longer and healthier life span.

Since the end of World War II, our attention has been focused on the demographic bulge, referred to as the post-war baby boom. We have watched it progress through our school and university systems to where it is now impacting on the labour market, and we are currently wrestling with the problem of high youth unemployment. But that problem is beginning to peak out. By the mid-1980s—a brief seven years from now—it will cease to exist in anywhere near its present magnitude.

[Traduction]

Le président: Honorables sénateurs, M. Voisey et M. Whitford de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada vont maintenant témoigner. J'ai connu M. Voisey lorsqu'il était le premier haut fonctionnaire du ministère de l'Immigration. Avez-vous une remarque préliminaire à faire, monsieur Voisey?

M. H. L. Voisey, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais d'abord faire une brève déclaration, puis nous pourrions peut-être aborder les questions.

Le président: Certainement.

M. Voisey: En premier lieu, j'aimerais vous dire que la Commission est heureuse de la possibilité qui lui a été offerte de participer à ce que nous considérons être une étude extrêmement importante, c'est-à-dire l'enquête entreprise par votre Comité.

Les objectifs de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ont une forte orientation économique. Ce sont plutôt les répercussions économiques des politiques en matière de retraite qui nous intéressent le plus. Je dois toutefois préciser que nous ne sommes pas insensibles pour autant aux répercussions sociales de ces politiques.

Il faut souligner qu'en ce qui concerne le groupe des personnes âgées de 55 à 64 ans, la participation de la population mâle active est de 76.16% tandis qu'elle est de 31.5% en ce qui concerne les femmes. Puis, tout d'un coup et, semble-t-il, pour aucune autre raison que l'âge, le taux de participation des personnes âgées de 65 à 69 dégringole à 24.2% pour les hommes et à 7.1% pour les femmes.

Quel gaspillage de talents! Quel gaspillage d'expériences!

J'ai écouté avec intérêt les propos de M. Turnbull. Il est certain que je suis d'accord que pour certaines personnes, la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans pose un grand problème; il existe d'autres personnes à qui il faudrait demander de prendre leur retraite encore plus tôt, mais pour beaucoup de personnes, la retraite obligatoire à 65 ans a pour résultat de priver la société d'un grand nombre d'années de productivité valable et, pour les personnes directement concernées, de les obliger à adopter un mode de vie qui aboutit souvent à une situation tragique.

Monsieur le président, en ce qui concerne la retraite, le fait d'appliquer au dernier quart du vingtième siècle un critère qui semblait s'appliquer au troisième quart du dix-neuvième siècle équivaut à ne pas tenir compte des progrès qui ont été faits et qui ont contribué à prolonger la durée de vie en améliorant la santé des gens.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, nous nous sommes surtout préoccupés de la poussée démographique que l'on a appelé «explosion démographique d'après-guerre». Nous avons suivi ses progrès à travers notre système scolaire et universitaire. À l'heure actuelle, cette explosion influe sur le marché du travail et nous sommes actuellement aux prises avec le problème d'un taux élevé de chômage chez les jeunes. Mais ce problème commence maintenant à diminuer. D'ici le milieu des années 80, soit d'ici sept ans, il cessera d'être aussi aigu.

[Text]

During the same period, another phenomenon has been occurring which has not received anything like the attention given the more dramatic baby boom—and that is the aging of the Canadian population. As you know, according to the 1971 census, 8.1 per cent of our population was over 65, and in 23 years time, by the year 2001, that figure will have increased to 11.8 per cent.

The elderly citizen cohort—that is, those over 65—is growing at the rate of 2 per cent per annum, which is about twice the rate of growth for the total population.

Now, given that in another decade, new labour force entrants will be significantly reduced from what we have been experiencing over the past few years, and given that the Canadian economy is able to sustain a growth rate in the range of 3.5 per cent to 5 per cent, we shall inevitably be facing manpower shortages; and that will certainly result in pressures to roll back or abolish mandatory retirement, to provide the workers that the economy will need, or we will have to resort to some other means, and the first means that comes to mind is immigration.

That there is age discrimination against the 65 plus years of age, I personally have no doubt. But it is not blatant, vindictive discrimination; but rather it is systemic. Canadians have been conditioned to accept that at age 65 a person is old, is incapable of maintaining the performance level of younger people; and, moreover, not only do employers tend to reject older workers, but it seems that the older workers, for the most part, accept passively the retired status that society has thrust upon them.

The Canada Employment and Immigration Commission offers its employment services to all Canadians of working age, and there is no upper limit. But only a very small number of those of 65 years of age or over come to the commission for assistance. We conducted a recent sample survey by telephone in preparation for our meeting with you today, and that survey suggests that less than one per cent of all the people registered in our Canada Employment centres across the country are 65 years of age or over. This is supported by another survey that was conducted last year in the province of Quebec, where it was established that 1.75 per cent of all the registrants in all of the Canada Employment centres in the province of Quebec are 65 plus years of age. Of that group, 80 per cent were seeking employment and another 14—

Senator Benidickson: What do they register for if they are not seeking employment?

Mr. Voisey: Another 14 per cent were seeking training. Of those registered, one third, 33 per cent, were referred to employment and about 10 per cent succeeded in getting jobs. So that suggests that very few elderly people use our national employment service, and of those who do, very few succeed in getting work.

[Traduction]

Durant la même période, un autre phénomène se produisit et auquel nous n'avons pas accordé la même attention que dans le cas de l'explosion démographique. Il s'agit du vieillissement de la population canadienne. Comme vous le savez déjà, selon le recensement de 1971, 8.1 p. 100 de notre population étaient âgés de plus de 65 ans et d'ici 23 ans, soit en l'an 2001, ce chiffre aura atteint 11.8 p. 100.

La cohorte des personnes âgées, c'est-à-dire des personnes ayant plus de 65 ans, s'accroît au taux de 2 p. 100 par année, ce qui représente le double du taux de croissance de la population globale.

Or, compte tenu de ce facteur, le nombre de ceux qui viendront s'ajouter à la population active diminuera sensiblement par rapport à celui que nous connaissons ces dernières années, et étant donné que l'économie canadienne est en mesure de supporter un taux de croissance de l'ordre de 3.5 p. 100 à 5 p. 100, nous connaissons inévitablement une pénurie de main-d'œuvre; ce qui certainement se traduira par des pressions visant à reculer ou à abolir la retraite obligatoire, en vue de fournir des travailleurs dont l'économie aura besoins à défaut de quoi nous devrons recourir à d'autres moyens, et l'immigration est le premier moyen qui vient à l'esprit.

Personnellement, je suis certain que les personnes âgées de plus de 65 ans sont victimes de discrimination à cause de leur âge. Ce n'est pas une discrimination flagrante et cruelle, mais elle est plutôt systématique. Les Canadiens ont été amenés à accepter qu'à l'âge de 65 ans une personne est vieille, qu'elle est incapable de maintenir le niveau de rendement de travailleurs plus jeunes; et en outre, non seulement les employeurs ont tendance à rejeter les travailleurs plus âgés, mais il semble que ces derniers pour la plupart, acceptent passivement le statut de retraitée que la société leur a imposé.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada offre ses services d'emplois à tous les Canadiens en âge de travailler, et il n'y a pas de limite maximale. Mais seulement un nombre très réduit de personnes âgées de 65 ans ou plus s'adressent à la Commission pour obtenir son aide. Nous avons fait récemment une enquête par téléphone en vue de la séance d'aujourd'hui, et elle indique que moins de 1 p. 100 de toutes les personnes inscrites au Centre de main-d'œuvre du Canada dans toutes les régions de notre pays sont âgées de 65 ans ou plus. Ces faits sont corroborés par une autre enquête que nous avons effectuée dans le Québec, où il a été établi que 1.75 p. 100 de toutes les personnes inscrites aux centres de la main-d'œuvre du Canada dans le Québec sont âgées de 65 ans. Dans ce groupe, 80 p. 100 sont à la recherche d'emploi et 14...

Le sénateur Benidickson: Pourquoi s'y inscrivent-ils s'ils ne cherchent pas d'emploi?

M. Voisey: Et 14 p. 100 cherchaient à acquérir la formation professionnelle. Parmi ceux qui étaient inscrits, un tiers, soit 33 p. 100 ont été dirigés vers des emplois et environ 10 p. 100 ont réussi à en obtenir. Ce qui, par conséquent, indique que très peu de personnes âgées se prévalent de notre service national d'emplois, et parmi ceux qui le font, très peu réussissent à trouver des emplois.

[Text]

In respect of training, the situation is even somewhat more bleak. Last year there were 41 trainees aged 65 or over placed in industrial training, out of 77,000 trainees.

Senator Bird: How many?

Mr. Voisey: Forty-one out of 77,000. Forty-one were 65 or over, out of 77,000; and 98 out of 177,000 received institutional based training.

Senator Benidickson: Have you any figures of the number of people over 65 who have voluntarily, and probably under private arrangement, gone for advanced education?

Mr. Voisey: Not in private training. These figures relate only to our Canada Manpower training program. Certainly older workers who wish to re-enter the labour force, on either a part time or full time basis, face a number of obstacles. Certainly the present economic circumstances in which we find ourselves, and the present high level of unemployment, are particularly serious for older workers, because in these circumstances employers can be selective and they do favour the prime age worker. Our current preoccupation with youth unemployment—50 per cent of our unemployed are under 25 years of age—has resulted in the development of wage subsidy and other programs designed to encourage employers to provide jobs for youth; and, in the context of that thrust, it would seem inconsistent to encourage older workers to remain in or to re-enter the labour force.

The concept of making room at the top, as a carryover from the 1960s, still applies; and perhaps, given present circumstances, it should apply. At least, Mr. Turnbull, a few minutes ago seemed to suggest that it should.

There also exists the belief that elderly workers are more accident or illness prone, generally less reliable, and less productive than are younger people. Those are some of the many myths which pervade the labour market, and they have little or no basis in fact. One hears much the same said about female workers and youth.

So age discrimination, unfavourable economic conditions, high unemployment, misunderstanding or lack of understanding about the employment potential of older workers, present a pretty formidable array of barriers facing those who want to work and need work.

It is our opinion that elderly workers require protection against discrimination on grounds of age and that this can be provided through the enforcement of existing human rights legislation and the implementation of appropriate affirmative action and strategies.

It is our opinion that elderly workers can make, and should not be barred from making, a positive contribution to society

[Traduction]

En ce qui concerne la formation professionnelle, la situation est encore plus sombre. L'année dernière il y avait 41 stagiaires, âgés de 65 ans ou plus, qui recevaient la formation industrielle, sur 77,000 stagiaires.

Le sénateur Bird: Combien?

M. Voisey: Quarante-et-un sur 77,000. Quarante-et-un étaient âgés de 65 ans ou plus, sur 77,000; et 98 sur 177,000 recevaient une formation dans des établissements de formation professionnelle.

Le sénateur Benidickson: Avez-vous le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans qui ont volontairement, et probablement après en avoir pris l'initiative personnellement, suivi des cours de perfectionnement?

M. Voisey: Il ne s'agit pas de formation dispensée dans le secteur privé. Les chiffres ne s'appliquent qu'au programme de formation des centres de main-d'œuvre du Canada. Certainement les travailleurs plus âgés qui désirent redevenir membres de la population active, en travaillant à temps partiel ou à plein temps se heurtent à un certain nombre d'obstacles. Il est certain que la situation économique actuelle, et le haut niveau de chômage, sont particulièrement graves pour les travailleurs âgés, parce que dans ces conditions les employeurs peuvent choisir et ils préfèrent les travailleurs qui sont dans la force de l'âge. Étant donné qu'à l'heure actuelle nous essayons surtout de placer les jeunes, et je dois dire que 50% de nos chômeurs sont âgés de moins de vingt-cinq ans, nous avons décidé de subventionner les salaires et d'élaborer d'autres programmes destinés à encourager les employeurs à fournir des emplois aux jeunes; et dans le contexte de cette orientation, il semblerait illogique d'encourager les travailleurs âgés à demeurer membres de la population active ou à le redevenir.

Le principe selon lequel il faut faire de la place au sommet, et qui découle des années 60, s'applique encore; et peut-être qu'il devrait s'appliquer encore, compte tenu de la situation actuelle. Du moins, M. Turnbull, il y a quelques minutes, semblait indiquer qu'il devrait s'appliquer.

On semble également croire que les travailleurs âgés sont plus sujets aux accidents et aux maladies, que généralement on peut moins compter sur eux, et qu'ils sont moins productifs que les jeunes. Ce sont certains des nombreux mythes auxquels on croit sur le marché du travail, et en fait ils ne sont pas fondés. On entend dire la même chose au sujet des femmes et des jeunes.

Par conséquent, la discrimination à cause de l'âge, les conditions économiques défavorables, un taux de chômage élevé, l'incompréhension du potentiel d'emploi des travailleurs âgés, en font un ensemble de barrières plutôt infranchissables auxquelles se heurtent ceux qui veulent travailler et qui en ont besoin.

Nous estimons que les travailleurs âgés ont besoin d'être protégés contre la discrimination pour des raisons d'âge et on peut le leur assurer en appliquant les lois actuellement en vigueur qui protègent les droits de l'homme et en prenant les mesures appropriées qui s'imposent.

Nous estimons que les travailleurs âgés peuvent, et devrait être libres de contribuer au bien-être de la société, en

[Text]

through the appropriate use of their skills, their knowledge, their experience, and that this should be done in a meaningful work situation. *

Mandatory retirement may have some positive effects on manpower planning in the short run, having regard for present levels of unemployment, especially among youth; but in the longer term it has to be recognized that the need for self-fulfilment through work is as important to many over 65 years of age as it is to younger people. This, combined with the economic necessity arising from the possibility of labour shortages, as the demographic bulge moves along the age scale, suggests that it is time to examine present retirement policies to determine whether mandatory retirement, on the basis of age alone, is in our country's best interests.

Finally, Mr. Chairman, I would just like to say, as I have already said, that the cohort of the elderly is increasing not only in numbers, but in its political power and ability to make its views and needs known. It is our hope that society will listen, and that it will move quickly to identify more precisely what is wanted and what is the degree of wanting. In this regard, sir, I think the work of your committee is an important first step.

The Chairman: That is a very good opening, Mr. Voisey. It is what I expected from you.

Senator Deschatelets: If I understand you correctly, Mr. Voisey, you say that the present priority here in Canada regarding employment is young people.

Mr. Voisey: The focus is on youth, yes.

Senator Deschatelets: But in fact, in practice, your department is not organized to find employment for older people, to invite them to publicize this, and to try to help them, as a result of the policy, or the priority, you have just mentioned.

Mr. Voisey: We are organized to do that, senator. The national employment service, as I said, is available to all Canadians of working age, and there is no upper limit. The question of why there are so few workers, or potential workers, of 65 or over, using our service is a very important one and the answer is, in my judgment, very complex. I do not think that older workers, or elderly people, are encouraged. I am not saying that they are not encouraged by the government, or by the CEIC, but by society generally. Moreover, sir, the CEIC offices in Ottawa, or Montreal, or in Toronto or wherever—and there are 500 of them across the country—are part of society. I would have to say that perhaps the people working in those CEIC offices have an orientation away from the older worker, and why not, when they are inundated with thousands of unemployed youth and prime age workers? One can understand that they would simply bring to their job the values that exist within the society in which they themselves exist.

[Traduction]

employant de façon appropriée leurs compétences, leurs connaissances, leur expérience, et que cela doit être fait dans le cadre d'un travail valorisant.

La retraite obligatoire peut avoir, à court terme, des effets favorables sur la planification de la main-d'œuvre, compte tenu du taux actuel de chômage, particulièrement parmi les jeunes, mais à plus long terme il a été reconnu que le besoin d'épanouissement personnel par le travail est aussi important pour les jeunes que pour de nombreuses personnes âgées de plus de 65 ans. Quant à la nécessité économique découlant d'une pénurie de main-d'œuvre éventuelle, pénurie accentuée par le vieillissement graduel de la tranche démographique la plus importante, ce facteur laisse entrevoir qu'il est temps d'étudier la politique actuelle en matière de retraite afin de déterminer si la retraite obligatoire, fondée uniquement sur le critère de l'âge, sert l'intérêt du pays.

Finalement, monsieur le président, je voudrais tout simplement ajouter comme je l'ai déjà dit, que non seulement la cohorte des personnes âgées s'accroît quantitativement, mais sa puissance politique et sa capacité de faire connaître ses opinions et ses besoins augmente également. Nous espérons que la société y prêtera l'oreille et qu'elle prendra rapidement des mesures afin de trouver plus précisément quels sont les besoins et quelle est leur ampleur. À ce propos, je pense que les travaux de votre comité constituent un premier pas important.

Le président: Vous avez fait une très bonne déclaration préliminaire, monsieur Voisey. Je m'attendais à cela de vous.

Le sénateur Deschatelets: Si je comprends bien vos propos, monsieur Voisey, vous dites que les jeunes constituent la priorité actuelle au Canada en ce qui concerne l'emploi.

M. Voisey: Oui, l'intérêt est axé sur les jeunes.

Le sénateur Deschatelets: Cependant en pratique, votre ministère n'est pas en mesure de trouver des emplois aux personnes âgées, de les inviter à promouvoir ce que vous avancez et d'essayer de les aider comme conséquence de la politique, ou de la priorité, que vous venez de mentionner.

M. Voisey: Nous sommes organisés pour cela, monsieur le sénateur. Comme je l'ai déjà dit tous les Canadiens en âge de travailler peuvent recourir au service national de placement et il n'y a aucune limite d'âge. La question de savoir pourquoi très peu de travailleurs, ou de travailleurs éventuels âgés de 65 ans ou plus utilisent notre service est une question très importante. La réponse est à mon avis très complexe. Je ne pense pas que les travailleurs âgés ou les personnes âgées sont encouragés à recourir à notre service. Je ne dis pas que le gouvernement ou le CMEI est responsable de cette situation. C'est la société en général. En outre, les bureaux du CMEI à Ottawa, à Montréal, à Toronto ou ailleurs, et il y en a en tout 500 au Canada, font partie de la société. Je dirais que ceux qui travaillent dans ces bureaux ne font pas appel aux travailleurs âgés. Pourquoi pas s'ils doivent répondre aux demandes de milliers de chômeurs jeunes et dans la force de l'âge? Il est facile de comprendre qu'ils introduisent tout simplement dans leur emploi les valeurs inhérentes à la société au sein de laquelle ils existent eux-mêmes.

[Text]

It is a very complex situation. I would like to see more done to encourage older people to take advantage of the employment and training services—particularly the training services—that are available to them. I would have to say, though, at this point in time—not five years from now, but at this point in time—that to encourage large numbers of retired people back into the labour force would pose certain problems. I would predict, and I shall be in that cohort at the time, that 10 years from now we will be encouraging them back into the labour force. We will have to have them back in the labour force. Their skills and experience in sheer manpower will be needed. It is therefore a matter of timing.

Senator Deschatelets: Can you tell me if industry sometimes applies to you for older people that they can employ? Is it not a fact that there is a tendency today on the part of industry to do this because they know that a man of 65 or 66 years of age who was obliged to retire has behind him not only a background of knowledge, but qualities of integrity, and so forth, and because there are many jobs available in industry? Can you tell me if, to your knowledge, many industries are taking advantage of the availability of these people, and applying to you in this connection?

Mr. Voisey: To my knowledge, they are not. No doubt there are some, but to my knowledge they are not. In terms of applying to us for people of a certain age, I am afraid that under our existing procedures we would not be able to accept the order because it would be viewed as discriminatory on the grounds of either age or sex or race. Orders which stipulate a condition such as that are just not acceptable within the CEIC system. As we progress with the implementation of affirmative action, as employers in Canada develop affirmative action plans, and have those plans registered with the appropriate provincial governments, then that particular problem will be overcome.

Senator Deschatelets: But at the present time the most important barrier to the abolition of the compulsory retirement age is the unemployment situation. If I understand you correctly, this is what you are saying.

Mr. Voisey: If the compulsory retirement age were rolled back or abolished as of tomorrow, that would have a detrimental impact on the labour market at this point in time.

Senator Deschatelets: Even if it affected only part of the people who are 65 years of age, or over 65 years of age? After all, it could be that only 20 per cent or less of these people would want to stay on. Even if we are dealing with only a minority of the people concerned, you still think, do you, that this would have an adverse effect?

Mr. Voisey: I would base my statement—and I really have nothing to support this—on the belief that the abolition of mandatory retirement would probably result in more than 20 per cent wishing to remain on.

Senator Deschatelets: You are aware, sir, are you, that in the United States, effective January 1, in the public service

[Traduction]

C'est une situation très compliquée. J'aimerais qu'on fasse davantage pour encourager les personnes âgées à tirer profit des services de placement et de formation, particulièrement de ces derniers. J'aimerais dire cependant aujourd'hui, et non pas dans cinq ans, qu'encourager un grand nombre de retraités à revenir sur le marché du travail poserait certains problèmes. Mais je prédis que dans dix ans, quand j'en serai un moi-même, les autorités les encourageront à y revenir. Il le faudra, on aura besoin de leurs compétences et de leur expérience. Ce n'est donc qu'une question de temps.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous me dire si le secteur industriel fait appel à vos services en vous offrant des postes pour les personnes âgées? N'est-ce-pas vrai que le secteur industriel a tendance à adopter cette politique aujourd'hui d'une part parce qu'il sait qu'un homme de 65 ou 66 ans, qui a été forcé de prendre sa retraite, possède non seulement un bagage de connaissances, mais également des qualités d'intégrité et ainsi de suite et d'autre part, parce qu'il y a bon nombre d'emplois disponibles dans ce secteur? Pouvez-vous, vous me dire si, à votre connaissance, beaucoup d'industries profitent des disponibilités existant dans cette catégorie et ont recours à vos services à ce propos?

M. Voisey: À ma connaissance, non. Il ne fait aucun doute que certaines industries sont intéressées, mais à ma connaissance, aucune ne nous a contactés. En ce qui concerne les demandes qui me sont formulées concernant les personnes âgées, je crains que la procédure actuelle ne nous permettrait pas d'accepter celles des industries parce qu'elles seraient jugées discriminatoires, les motifs invoqués étant soit l'âge, le sexe, la race. Les demandes stipulant ce genre de conditions ne sont pas acceptées dans le cadre du CMEI. Au fur et à mesure que des mesures positives seront appliquées, que les employeurs canadiens mettront sur pied des plans d'action et les feront enregistrer par les gouvernements provinciaux intéressés, ce problème sera surmonté.

Le sénateur Deschatelets: Mais à l'heure actuelle, le chômage constitue la barrière la plus importante qui empêche d'abolir l'âge de la retraite obligatoire. Si je vous ai bien compris, c'est ce que vous dites.

M. Voisey: Si l'âge de la retraite obligatoire était repoussé ou aboli dès demain, cette mesure entraînerait actuellement des conséquences néfastes sur le marché du travail.

Le sénateur Deschatelets: Même si cela ne concernait qu'une partie de ceux qui ont 65 ans et plus? Après tout, seulement 20% ou moins pourraient peut-être vouloir rester sur le marché du travail. Même s'il s'agit uniquement d'une minorité vous pensez que cette mesure aurait encore un effet néfaste, n'est-ce-pas?

M. Voisey: Je n'ai réellement rien de concret pour appuyer ma déclaration, mais j'ai la conviction que si la retraite obligatoire était abolie, plus de 20% voudraient demeurer sur le marché du travail.

Le sénateur Deschatelets: Vous savez, n'est-ce-pas, qu'à partir du 1^{er} janvier, il n'y aura plus aux États-Unis de limite

[Text]

there will be no age limit and in industry the age limit will be increased from 65 to 70?

Mr. Voisey: Yes.

Senator Deschatelets: They have an unemployment problem down there also, although it may perhaps not be as acute as ours. Nevertheless, it is 5 per cent, or even 6 or 6.5 per cent. It does not seem, however, that the new policy will have the undesirable impact that you are afraid of in Canada.

Mr. Voisey: It will be interesting to see how that develops. I had the advantage of being in Copenhagen with my minister about four weeks ago, and Mr. Marshall, the United States Secretary for Labour, who was present, spoke about their policies. He made the point that the policy in the United States is full employment. This policy of full employment for those who wish to work is what drives their machines, to use his own words. So in the context of that global policy the removal, or the rolling back of the retirement age in the United States, seems to fit in very nicely.

Their short run policy or objective is 4 per cent unemployment. Their longer term, but still relatively short term, policy, it is Mr. Marshall's hope, will be full employment. I don't think we can compare. We are interested in following up on two aspects of the American policy, how they achieved full employment and what will be the impact of the rolling back of the retirement age.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): If I wanted to retire a year from now, and after I retired I wanted to take a training course, what would you have to offer me?

Mr. Voisey: It would depend very much on what your interests were. We offer vocational training.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What would I take, new training?

Mr. Voisey: It could be an upgrading in whatever trade you had when you retired or a new trade.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Will I find employment at age 65, or at age 66, after the one year of training?

Mr. Voisey: At this point in time you would have difficulty finding employment. Everything seems to indicate this. But as we move along five or seven years from now, the opportunities for employment would be vastly improved.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Will I be too old to work then?

Mr. Voisey: Yes, if all this were to occur now, but if policies with respect to retirement cut-in, two, three or four years from now, it would be more appropriate.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): If I wanted to take a course as a hobby, for example carpentry, would I be accepted?

Mr. Voisey: No, I don't think you would. Everything we do is employment related. We would want some assurance from

[Traduction]

d'âge au sein de la Fonction publique et que cette limite passera de 65 à 70 ans dans le secteur industriel?

M. Voisey: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Le chômage constitue un problème là aussi, même s'il n'est peut-être pas aussi élevé qu'ici. Néanmoins, le taux se situe à 5, ou même 6 ou 6.5%. Il ne semble toutefois pas que la nouvelle politique aura au Canada les répercussions néfastes que vous craignez.

M. Voisey: Il sera intéressant de suivre la situation. Il y a environ un mois, j'ai eu l'occasion de me rendre à Copenhague avec mon ministre et M. Marshall, secrétaire américain au Travail, nous a parlé des politiques américaines. Aux États-Unis, on vise le plein emploi. Pour employer ses propres termes, c'est ce plein emploi pour ceux qui désirent travailler qui fait tourner la machine. Ainsi, dans le cadre de cette politique globale, la suppression ou le report de l'âge de la retraite aux États-Unis s'inscrivent parfaitement dans l'ensemble.

À court terme, les Américains visent un taux de chômage de 4%. À plus long terme, mais dans un avenir relativement proche, M. Marshall espère atteindre le plein emploi. Je ne crois pas que nous puissions établir de comparaisons. Ce qui nous intéresse, c'est de suivre de près l'évolution de deux aspects de la politique américaine: comment parviendront-ils au plein emploi et quels effets le report de l'âge de la retraite aura-t-il?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Si je voulais prendre ma retraite dans un an et suivre par la suite un cours de formation, qu'auriez-vous à m'offrir?

M. Voisey: Tout dépendrait de ce qui vous intéresse. Nous offrons une formation professionnelle.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Pourrais-je acquérir une nouvelle formation?

M. Voisey: Nous pourrions vous aider à améliorer vos connaissances du domaine dans lequel vous travailliez avant votre retraite ou vous apprendre un nouveau métier.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Après cette année de formation, trouverais-je de l'emploi à 65 ou 66 ans?

M. Voisey: Vous auriez de la difficulté actuellement, tout semble l'indiquer. Mais dans cinq ou sept ans, les possibilités d'emploi pourraient être bien meilleures.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Serais-je trop âgé pour travailler?

M. Voisey: Si cela se passait maintenant, oui. Mais si les politiques relatives à l'âge de la retraite évoluent d'ici deux, trois ou quatre ans, vous auriez plus de chance.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Si je voulais par exemple suivre un cours de menuiserie comme passe-temps, serais-je accepté?

M. Voisey: Je ne crois pas. Tout ce que nous faisons est en fonction des possibilités d'emploi. Il faudrait que vous nous

[Text]

you that it is your intention to take up meaningful employment.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I think that is where your system is wrong, because people retire at the age of 65. You have vocational schools and facilities, yet they cannot get the benefits from those facilities. The doors are not open for that purpose.

Mr. J. Whitford, Canada Employment and Immigration Commission: I should point out that CEIC does not say you cannot take the training. We merely say that we will not provide training allowances. You can still go to the provinces. All the training schools are run by the provinces. You can enroll in any of those courses.

Senator Bird: It is the training allowance that you don't allow?

Mr. Whitford: Yes. The training allowances are deliberately created to assist people getting into employment.

Mr. Voisey: Without any attempt at contradiction, I should like to clarify this. I am sure you are familiar with the arrangement we have with the provinces. The federal government are the buyers of training and the provincial governments are the providers of training. For those selected to participate in the federal government training program provided by the province, there is an allowance structure. I believe Mr. Whitford was referring to something outside of the Canada Manpower Training Program entirely. Perhaps within the same institution but under a different program you would be able to participate.

Senator Benidickson: I think I would welcome a little clarification on two points.

In answer to Senator Fournier (Madawaska-Restigouche) a few moments ago you referred to better employment conditions for those over the age of 65, and you referred, in the context of his question, to the better possibility of employment five or eight years hence because new situations regarding compulsory retirement age could arise. However, earlier I thought you were referring to better opportunities for somebody retiring five or eight years hence because employment conditions and labour demand would be greater at that time. Is it one, both or either?

Mr. Voisey: It is the latter.

Senator Benidickson: We cannot anticipate that there is necessarily going to be some action with respect to compulsory retirement as a result of the work of this committee in that time span or otherwise. Wasn't your real purpose in saying there is more likelihood in getting employment if one wanted it after the age of 65 because of your predictions as to the shortage of labour?

Mr. Voisey: Essentially, that was my main point. As the baby boom matures, and with the reduced birth rate coming up behind, we are going to be, given an acceptable or reason-

[Traduction]

donniez l'assurance que vous avez l'intention de trouver un emploi.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je crois que c'est là où votre système présente une lacune car les travailleurs prennent leur retraite à 65 ans, et même si vous disposez d'installations et d'écoles professionnelles, ils ne peuvent en tirer profit. Les portes leur sont fermées.

M. J. Whitford, commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada: J'aimerais souligner qu'on ne prétend pas, à la CEIC, que vous ne pouvez acquérir une formation. Nous disons simplement que nous ne vous verserons pas d'allocations de formation. Vous pouvez toujours vous inscrire à des écoles de formation qui sont toutes administrées par les gouvernements provinciaux. Vous pouvez vous inscrire à n'importe quel cours.

Le sénateur Bird: Mais vous ne versez pas d'allocations de formation?

M. Whitford: Non. Ces allocations sont essentiellement destinées aux personnes qui désirent trouver un emploi.

M. Voisey: Sans vous contredire, j'aimerais obtenir certaines précisions. Je suis sûr que vous connaissez les accords que le gouvernement fédéral a conclus avec les provinces. Le gouvernement fédéral subventionne les cours de formation offerts par elles. Ceux qui participent à ces programmes ont droit à des allocations. Je crois que M. Whitford parlait de cours qui ne s'inscrivent absolument pas dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Peut-être est-il possible de s'inscrire à un programme différent, à l'intérieur du même établissement.

Le sénateur Benidickson: J'aimerais obtenir des éclaircissements sur deux points.

En répondant il y a quelques instants au sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche), vous avez parlé de meilleures conditions d'emploi pour les personnes âgées de plus de 65 ans et vous avez dit que la situation de l'emploi pourrait être meilleure dans cinq ou huit ans car des mesures relatives à l'âge de la retraite obligatoire pourraient être prises d'ici là. Toutefois, j'ai pensé un instant que vous parliez de meilleures possibilités d'emploi pour quelqu'un qui se retirerait dans cinq ou huit ans parce que les conditions d'emploi et la demande de main-d'œuvre seraient alors supérieures. À quelle hypothèse faisiez-vous référence?

M. Voisey: A la dernière.

Le sénateur Benidickson: Nous ne pouvons espérer que des mesures relatives à la retraite obligatoire seront forcément prises d'ici là à la suite des travaux de ce Comité. Ne vouliez-vous pas dire en réalité que ceux qui auront dépassé l'âge de 65 ans auront vraisemblablement plus de facilité à trouver de l'emploi si l'on s'en remet à vos prévisions concernant la pénurie de main-d'œuvre?

M. Voisey: Essentiellement, c'est ce que je voulais dire. À mesure que les effets de l'explosion démographique s'atténueront et que nous ressentirons ceux de la réduction du taux de

[Text]

able economic growth rate, we are going to be faced with labour shortages.

Senator Benidickson: You talked of immigration.

Mr. Voisey: Yes. However, I do not think all economists are predicting that.

However, if the situation I have described occurs there will be a need to retain workers in the labour force and not put them out of circulation by means of compulsory retirement; there will be great pressure to roll back the retirement age, if not eliminate it.

Senator Benidickson: I can understand the fact that your staff would reflect society's attitude in the present economic circumstances for the plight of young people and the hiring of people in what you call the prime work force age group, but I am wondering to what extent you have, at the present time, energy and enthusiasm in your organization for catering to the needs of those who are willing to make room at the top and move from their command posts or senior positions to take either positions with less responsibilities or part-time positions. To what extent can you cater to that type of person now?

Mr. Voisey: Not to any considerable extent. The preoccupation within the employment system is with prime age workers, youth, and then the other target groups such as women, natives and the physically handicapped.

Senator Benidickson: I have one more question. Did I understand you to say—again referring to Senator Fournier's (Madawaska-Restigouche) inquiries about the possibilities of older people getting into training courses—that of that age group there were 170,000 people and only 98 have actually registered for training courses?

Mr. Voisey: This was institutional training for last year, I believe.

Mr. Whitford: 1976-77.

Mr. Voisey: Out of 177,000 people placed in institutional training, only 98 were 65 years of age or older. Upon recollection, I may have given the wrong figure on the industrial base training when I said 77,000. It is actually 70,000 and that would be 41 people over 65 years of age out of 70,000 who participated.

Senator Bird: It seems to me that we are talking about two things here. One is the short term and the other is the long term. Let's take it for granted that in the long term mandatory retirement is not in the best interests of the country, because if we do not have people staying on we will have a smaller number of young people supporting old age pensions and all the rest of it, which is very expensive and will cause a great imbalance.

But looking at the short term, I think you mentioned that about 20 per cent of those who reach the age of retirement do not want to retire, or say that they would prefer to stay on. But of that number presumably there would be quite a few who

[Traduction]

natalité, nous atteindrons un taux de croissance économique raisonnable ou acceptable et nous connaîtrons certaines pénuries.

Le sénateur Benidickson: Vous avez parlé d'immigration.

M. Voisey: Oui, cependant, je ne crois pas que c'est ce que prédisent nos économistes.

S'il devient nécessaire de retenir les travailleurs au sein de la population active et de ne pas les exclure du marché du travail par la retraite obligatoire, de grandes pressions seront exercées en vue de retarder l'âge de la retraite, sinon de le supprimer complètement.

Le sénateur Benidickson: Je comprends que votre personnel adopte l'attitude qui prévaut actuellement, du fait de la situation économique, et qui tend à aider les jeunes et à engager ceux qui font partie du groupe de travailleurs qui sont comme vous le dites, dans la force de l'âge, mais j'aimerais savoir dans quelle mesure vous possédez actuellement dans votre organisme l'énergie et l'enthousiasme nécessaires pour répondre aux besoins de ceux qui sont prêts à faire de la place au sommet et à occuper un poste comportant moins de responsabilités ou à accepter du travail à temps partiel. Dans quelle mesure pouvez-vous répondre à ce genre de demandes actuellement?

M. Voisey: Très peu. Nous nous préoccupons surtout dans le système d'embauche des travailleurs qui sont dans la force de l'âge, des jeunes, et des autres groupes cibles tels la main-d'œuvre féminine, les autochtones et les handicapés physiques.

Le sénateur Benidickson: J'ai une autre question. Avez-vous dit—faisant encore ici allusion aux questions du sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche) quant à la possibilité d'offrir des cours de formation aux personnes âgées—que ce groupe d'âge comprenait 170,000 personnes dont seulement 98 étaient actuellement inscrites à des cours de formation?

M. Voisey: Il s'agissait de cours de formation dans des institutions, l'année dernière, je crois.

M. Whitford: Pour l'année 1976-1977.

M. Voisey: Des 177,000 personnes placées dans des institutions de formation, seulement 98 étaient âgées de 65 ans ou plus. J'ai pu communiquer un chiffre erroné en ce qui concerne la formation industrielle de base, lorsque j'ai dit 77,000. Il s'agit de 70,000 personnes qui y ont participé, dont 41 étaient âgées de 65 ans ou plus.

Le sénateur Bird: J'ai l'impression que nous parlons ici de deux choses différentes, dont l'une serait à court terme et l'autre à long terme. Admettons d'abord qu'à long terme, la retraite obligatoire ne serait pas dans l'intérêt de notre pays, parce que si nous ne gardons pas nos effectifs sur le marché du travail, il y aura un nombre plus restreint de jeunes qui devront contribuer aux pensions de vieillesse et à tous les autres avantages sociaux, ce qui leur coûtera très cher et créera un grand déséquilibre.

Mais si nous étudions cette question à court terme, je crois que vous avez mentionné que 20 p. 100 de ceux qui atteignent l'âge de la retraite ne veulent pas prendre leur retraite, ou disent qu'ils préféreraient continuer à travailler. Mais il y a

[Text]

would not be able to fulfil the job much longer, for reasons of health or otherwise. So how do you decide if a person is being discriminated against because of age or if he is really simply not fit to carry on? So in the short term that does present us with a problem.

Mr. Voisey: I can understand that that would be a problem in the short term, but only out of compassionate, humanitarian considerations, where the boss would be prepared to keep on the older worker who has already served 35 or 40 years with the firm, realizing that that person is unable really to perform up to an acceptable standard. However, if more businesslike approaches were taken, then there would need to be built into the system a means of annual assessment, perhaps embracing even in some instances medical assessment, so that when a person falls below a certain level of production, a certain level of performance in terms of all of the things that you measure people by on the job, then retirement is indicated.

Senator Bird: The point is that there would really be fewer than 20 per cent who would actually be able to stay on longer. Incidentally, talking about strong, tough business people, I don't think it is right to keep people on for compassionate reasons. I think that is the wrong reason for keeping them on, because it would probably be harmful to them anyway, because after all they have to adjust as soon as possible.

What I am saying is that if we did recommend that mandatory retirement be abolished, as has been done in the United States, there would not be such a huge number of people staying on as those feel who disagree with that possible recommendation. It would be a much smaller number and it would be fulfilling a useful function.

Mr. Voisey: I cannot respond to that other than to say I have heard the 20 per cent figure mentioned. I do not know the basis for it. Falling back on my own personal experience, I can only say that I have encountered colleagues who have retired—and I will never know what possessed them to retire—who are hale and hearty and mentally alert and who really want to do something. In fact, speaking of my own department, of my own colleagues, they really want to get back into the department, if the truth be known. They should never have left in the first place. Perhaps there should be some allowance for a sabbatical or for a furlough to allow such people to get whatever it is out of their systems; but retirement seems too final.

Senator Bird: It closes the door on them, yes. There is another aspect to this. There are many people who have retired and really do not want to take a training course, because they hated the work before and are delighted to have even a small pension and indeed want to relax.

I had great difficulty on the royal commission with the intellectuals who always thought in terms of career women but never in terms of the poor women who were just saying,

[Traduction]

lieu de croire que sur ce nombre, il y en aura probablement un certain nombre qui ne pourront continuer à travailler très longtemps, pour des raisons de santé ou autres. Donc, comment déterminer s'il y a discrimination contre une personne, à cause de son âge, ou si elle n'est simplement plus en mesure de remplir ses fonctions? Cette question représente donc un problème pour nous, à court terme.

M. Voisey: Je comprends que ce soit un problème, à court terme, mais en tenant compte seulement de considérations d'ordre humanitaire; ainsi, un patron serait prêt à garder à son emploi un employé âgé qui est au service de l'entreprise depuis 35 ou 40 ans, tout en sachant que cette personne est réellement incapable d'accomplir un travail d'un niveau acceptable. Cependant, si l'on adopte une attitude plus pratique, il sera nécessaire d'incorporer au système un mode d'évaluation annuel, comprenant même, dans certains cas, un examen médical, afin que lorsqu'une personne ne peut atteindre un certain niveau de production, ou de rendement, compte tenu de tous les critères servant à mesurer le rendement d'une personne, à ce moment-là la retraite et toute indiquée.

Le sénateur Bird: Le fait est qu'en réalité moins de 20 p. 100 seraient aptes à travailler plus longtemps. Incidemment, en parlant d'hommes d'affaire stricts et durs, je ne crois pas qu'il soit juste de garder des employés uniquement par pitié. Je crois qu'il serait erroné d'agir ainsi parce que ce serait leur faire tort de toute façon, étant donné qu'elles devront s'adapter dès que possible.

Ce que je veux dire, c'est que si nous recommandions la suppression de la retraite obligatoire, comme cela s'est fait aux États-Unis, il n'y aurait pas un si grand nombre de personnes qui désireraient rester sur le marché du travail, comme le prétendent ceux qui sont contre cette recommandation. Il s'agirait d'un nombre beaucoup plus restreint qui remplirait une fonction utile.

M. Voisey: Je ne peux répondre à cela qu'en disant que j'ai entendu le chiffre de 20 p. 100. Je ne sais pas sur quoi il est basé. Selon ma propre expérience, je peux simplement dire que j'ai rencontré des collègues à la retraite—et je ne comprendrai jamais pourquoi ils ont pris leur retraite—qui sont en pleine forme physique et mentale et qui veulent vraiment faire quelque chose. En fait, si vous voulez connaître la vérité, certains de mes collègues dans mon propre ministère désirent vraiment y revenir. Ils n'auraient jamais dû le quitter pour commencer. Nous devrions peut-être envisager certaines dispositions prévoyant un congé sabbatique permettant à ces personnes de satisfaire ce besoin qu'elles ont, quel qu'il soit, mais la retraite semble par trop définitive.

Le sénateur Bird: La retraite barre toutes les portes, c'est exact. Il y a un autre aspect à cette question. De nombreuses personnes, après avoir pris leur retraite, ne veulent à proprement parler plus suivre de stages de formation, car toute leur vie elles ont détesté leur travail et sont parfaitement heureuses de se reposer, même si elles n'ont qu'un faible revenu.

J'ai éprouvé de grandes difficultés avec les intellectuels dont la pensée était axée sur les femmes de carrière et qui jamais ne prenaient en considération les autres femmes moins fortunées

[Text]

"Gosh. Isn't it wonderful that I can stop standing in this store." It seems to me that the people who do not want to retire are from a different group. You were speaking a minute ago about people who are executive types who don't want to retire because they do useful things and are in better health, probably, than a person who has had a miserable job. Statistically, apparently people who hold good jobs and are well paid have much better health and are more interested in continuing. There is a whole psychological picture there. So you have to think of two different types of people. It seems that to force intelligent, healthy, executive, career people to retire is poor economics.

Mr. Voisey: Yes.

Mr. Whitford: I would add to Senator Bird's comments, Mr. Chairman, by saying that it seems fairly obvious that in the elderly cohorts of the future the people who are occupying that niche will be those who have experienced in life a better diet, better nutrition, better physical activities and mental activities, better information, better education and so on and so forth. That would lead us to believe, just on its own, that the elderly group in the future will be more active in a broad range of things, including employment.

Senator Bird: I think it would be safe to say that mandatory retirement is a mistake, because in the long term, and even in the middle term, it will cause us to lose useful and healthy people.

I just wanted to put that on the record to clarify our own thinking as we go along, Mr. Chairman.

The Chairman: I believe you said that the young today are subsidized in employment.

Mr. Voisey: We have wage subsidy programs, yes.

The Chairman: Have you a similar sort of program for the elderly?

Mr. Voisey: No.

The Chairman: That is discrimination!

Mr. Voisey: I am afraid so.

The Chairman: Well, there you are. Senator Bird, none of us really knows what the percentage is, by the way. It may be 20 or 25. I will tell you how we arrived at that, though. We just took the figure from the United States and divided it by ten. So we don't really know exactly what it is. So we just played with the figure. What else could we do? The problem had never arisen before, you see.

Well, Mr. Voisey, you have been in the service for quite some years now.

Mr. Voisey: I am knocking on the door, sir.

[Traduction]

qui pouvaient souhaiter voir venir le jour où elles ne devraient plus travailler. Il me semble que ceux qui ne veulent pas prendre leur retraite appartiennent à un groupe différent. Vous venez tout juste de parler des cadres qui ne voulaient pas prendre leur retraite parce qu'ils faisaient quelque chose d'utile et de valable et que fort probablement, ils étaient en meilleure santé qu'une autre personne qui toute sa vie durant a fait un travail ingrat. D'un point de vue statistique, il semblerait que les personnes qui ont eu une brillante carrière, bien rémunérée, soient en meilleure santé et ne désirent pas prendre leur retraite. C'est une question psychologique. Ainsi, il faut bien se dire qu'il y a différents types de personnes. Il semble en effet que contraindre les cadres, qui sont des gens intelligents et en bonne santé, à la retraite ne soit pas rentable.

M. Voisey: C'est juste.

M. Whitford: Monsieur le président je voudrais ajouter aux propos du sénateur Bird. Il est presque manifeste que dans le flot de ceux qui seront plus tard dans cette situation, nous trouverons ceux qui ont le plus retiré de la vie, ceux qui ont eu une meilleure alimentation et des activités physiques et mentales plus enrichissantes, un meilleur accès à l'information, une meilleure éducation etc. etc. Cela nous amène à penser, je crois, que dans le futur, les groupes de personnes âgées prendront part à un plus grand éventail d'activités, notamment l'emploi.

Le sénateur Bird: Je pense qu'il serait plus juste de dire que la retraite obligatoire est une erreur parce que à long terme et même à moyen terme, elle entraîne la perte d'individu en bonne santé qui peuvent encore se rendre utiles.

Je veux que l'on porte au dossier le fait que nous débroussillons le chemin au fur et à mesure de nos discussions, monsieur le président.

Le président: Je crois que vous avez dit aujourd'hui que des jeunes gens sont subventionnés dans le secteur de l'emploi.

M. Voisey: Nous avons des programmes de subventions, c'est exact.

Le président: Avez-vous des programmes équivalents pour les personnes âgées?

M. Voisey: Non.

Le président: C'est de la discrimination!

M. Voisey: J'ai bien peur que oui.

Le président: Voilà, personne ici ne connaît à vrai dire le pourcentage en cause. Il se peut que ce soit 20 p. 100 ou 25 p. 100. Je vais vous expliquer comment nous en sommes arrivés là. Il suffit de reprendre les données relatives aux États-Unis et de les diviser par dix. Ainsi, nous ne connaissons pas vraiment le pourcentage. Nous avons tout juste adapter les données qui s'appliquent aux États-Unis. Que pouvons-nous faire d'autre d'ailleurs! Le problème ne s'est jamais posé avant, vous le savez.

Eh bien, monsieur Voisey, vous faites partie de la maison depuis pas mal de temps.

M. Voisey: Je ne fais que commencer, monsieur.

[Text]

The Chairman: I remember when you came into the department as a youngster. What is there in our people that for years and years has permitted them to accept that at the age of 65 they are on the shelf—no change, you have to leave it alone, this is it—when, as a matter of fact, we changed our immigration laws 20 times, as you know; we changed our Old Age Security, our Family Allowances, Unemployment Insurance, the Pension Plan, and so on. Why is it that they have maintained that attitude and this is really the first attempt to question it within my memory or yours? Take a moment to think about the answer.

Mr. Voisey: I have a number of answers. I am trying to fit them into some sequence. What is it about our society which relegates someone at the age of 65, regardless of physical or mental condition or anything else, to the category of the retired? What is it in our society which relegates women to certain positions in the labour force and offers no opportunity for movement in the labour force or within whatever organization? These are the social mores. They are the standards of our time. This is what I was referring to when I mentioned systematic discrimination. You can go to the average Canadian employer and say "You are discriminating on the grounds of age," and he will say, "What, me? Never." "Then why is it you have not got anyone 65 years of age or over in your firm?" The reply is, "Oh well, it is required that at 65 a person retires." All without questioning. We ask, "Why is it that you have not got any women in the board room?" And the reply is, "Well, they don't belong there. They have never been there." Without questioning. Those are the things that are being attacked on many fronts. We went through much the same—I think we have overcome it now—a few years ago with our youth, who, because of their style, dress and standards, had great difficulty in getting and holding jobs. There seems to have been some kind of reconciliation in that area, I am glad to say, although you still encounter pretty severe biases toward hiring youth of a certain appearance—because of their length of hair, or whatever. These are the social standards of the time which we really have to challenge.

Senator Deschatelets: I suppose the policies in other countries, particularly Western countries, with regard to the compulsory retirement age of 65, has something to do with this.

Senator Bird: Did not the unions regard that as the ultimate thing to fight for, that people should have the right to retire on a pension?

The Chairman: Unions are pretty well divided on it. They want you to live up to their agreements.

[Traduction]

Le président: Je sais que vous êtes arrivé très jeune au ministère. Comment peut-on expliquer le fait que depuis de très nombreuses années, nous considérons qu'une fois atteint l'âge de 65 ans, il faille prendre sa retraite; que nous n'ayons apporté aucune modification aux lois alors, comme vous le savez, que nous avons modifié plus de 20 fois la Loi sur l'immigration, que nous avons modifié également le Régime de pensions de vieillesse, notre système d'allocations familiales, d'assurance-chômage, notre Régime de pensions, etc. Pour quelles raisons donc avons-nous conservé cette attitude? A vrai dire, c'est la première tentative de remise en question, du moins pour autant que je m'en souviens. Pensez-y un moment avant de répondre.

M. Voisey: Je peux vous donner plusieurs réponses. Je vais essayer de vous les donner par ordre. Quelles sont les raisons pour lesquelles dans notre société nous mettons au rancart quelqu'un qui atteint l'âge de 65 ans en dépit de sa santé physique ou mentale ou de toute autre raison? Pour quelles raisons la société dans laquelle nous vivons contraint-elle les femmes à occuper sur le marché de la main-d'œuvre certains postes qui ne leur offrent aucune possibilité de progression au sein de cette main-d'œuvre ou de l'organisation à laquelle elles appartiennent? C'est là que le bât blesse—les normes actuelles. C'est précisément de cela que je parlais lorsque j'ai mentionné qu'il y avait une discrimination systémique. Vous pouvez poser la question à l'employeur canadien moyen et lui faire remarquer: «Vous discriminez à cause de l'âge?» Il vous répondra «Qui, moi? Pas du tout!» «Mais pourquoi dans ce cas n'employez-vous pas des personnes de plus de 65 ans?» A cela, il vous répondra «Eh bien, 65 ans est l'âge de la retraite», et tout cela sans se poser de question. Nous demandons «Pour quelles raisons n'avez-vous pas de personnes de plus de 65 ans au conseil d'administration?» Et la réponse sera «eh bien, ce n'est pas leur place. Elles n'en ont jamais fait partie», une fois de plus tout cela sans se poser de question. C'est le genre de chose que l'on attaque sur tous les fronts. Nous avons presque eu à faire face à une situation analogue—je pense que nous l'avons surmontée—voici quelques années à cause des difficultés que nous avons éprouvées avec notre jeunesse qui, à cause du style qu'elle s'était donnée, de son habillement et de ses valeurs, avait éprouvé de grandes difficultés à trouver et à conserver un emploi. Apparemment, et je suis heureux de le dire, les choses se sont améliorées, mais de temps en temps, certaines personnes refusent encore d'employer des jeunes à cause de leur apparence—à cause de la longueur de leurs cheveux ainsi que pour diverses raisons. Ce sont les normes sociales qu'il nous appartient de remettre en cause.

Le sénateur Deschatelets: Je crois que les politiques d'autres pays, et plus particulièrement celles des pays de l'Ouest, relatives à la retraite obligatoire à 65 ans, jouent également un certain rôle.

Le sénateur Bird: Les syndicats ne tiennent-ils pas cette question pour le dernier combat à livrer, à savoir que les intéressés devraient avoir droit de prendre leur retraite rémunérée?

Le président: Les syndicats sont d'avis partagés. Ils veulent être à la hauteur des accords qu'ils ont passés.

[Text]

Senator Bird: But in the past did not the labour unions say that this was one of the—

The Chairman: Well, they will be before us. But they are not jumping one way or the other on it. The man from the automobile or steel factory wants out, but the moment he gets out, and after he has done all the fishing, and so on, says "I must do something, and do it quick."

Senator Bird: As to why this age 65 became an arbitrary thing, I have the feeling that people sat down and said, "The poor workers must at some time have the chance to retire and have a pension." That was regarded as the great goal 25 years ago.

The Chairman: At that time, the retirement age of 65 was fine. When that was established, people died at a younger age than they do now. Also, at that time we received \$20 a month, at the age of 70. The retirement age is still 65 and yet people are now living to 73 and 74. There would appear to be no sense to it; yet we have a hard time getting the message across.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I am still of the opinion that the unions had a lot to do with it over the whole period.

Mr. Voisey: At a point in time, yes.

The Chairman: I think you are right. But whether it is right or wrong, is not what I am getting at. My point is, why has not some of the thinking changed? This was the thinking at the beginning of the century, in 1890 or 1892. All these other things came in after that. The first social measure was enacted in 1925. We have changed one after the other, here, there and everywhere, but we have never touched upon this subject. There was no animosity or meanness, but it is hard to understand why the subject was never touched.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): That is what we are doing now.

Senator Deschatelets: I do not know whether the witness can answer this question, but during the last war, in 1944-1945, did we have compulsory retirement?

The Chairman: No. They disregarded it. It was disregarded completely during the war.

Senator Deschatelets: And it was put back right after the war?

The Chairman: Yes. During the war they said "Forget it, we have to have people working; we can't put you out."

Mr. Whitford: Mr. Chairman, I was going to say that perhaps one of the reasons why the mandatory retirement was never changed is because those who were eminently concerned were not politically powerful enough to do anything about it, and the rest of us did not think we would ever get there.

The Chairman: You have been reading my speeches.

[Traduction]

Le sénateur Bird: Mais par le passé, les syndicats ouvriers disaient que de cette façon l'on . . .

Le président: De toute façon, ils vont comparaître devant le Comité. Ils n'arrivent pas à s'entendre sur la question. Admettons, par exemple, que l'employé d'une usine automobile veuille prendre sa retraite. Dès qu'il l'obtient, il s'empresse de se trouver une autre activité.

Le sénateur Bird: Quant au fait de savoir pourquoi l'âge de 65 ans en est venu à constituer une limite arbitraire, je pense que cela découle d'une vieille attitude selon laquelle les employés croyaient juste de pouvoir prendre leur retraite et toucher une pension à un certain moment donné. Il y a 25 ans, cela était considéré comme un objectif important.

Le président: À cette époque-là, la retraite à 65 ans était chose idéale. Mentionnons cependant que l'espérance de vie s'est améliorée depuis. A cette époque, nous recevions \$20 par mois à 70 ans à partir de l'évaluation des moyens de subsistance. À l'heure actuelle, l'âge de la retraite est toujours à 65 ans, pourtant les gens vivent maintenant jusqu'à 73 ou 74 ans. Cela n'est pas logique, et pourtant nous avons de la difficulté à faire passer le message.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je suis toujours d'avis que les syndicats y ont été pour beaucoup dans cette affaire.

M. Voisey: À un certain moment, oui.

Le président: Je pense que vous avez raison. Mais ce n'est pas là où je veux en venir. J'aimerais plutôt savoir pourquoi cette façon de penser n'a pas vraiment évolué? Ces concepts, remontent au siècle dernier, en 1890 ou en 1892. Tous les autres éléments sont apparus après. La première mesure sociale a été mise en vigueur en 1925. Nous avons évolué dans bien des domaines par la suite mais nous n'avons jamais abordé cette question et ce, pas nécessairement pour des motifs d'animosité ou de mesquinerie.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): C'est ce que nous faisons maintenant.

Le sénateur Deschatelets: Je ne sais pas si le témoin peut répondre à cette question, «Au cours de la dernière guerre, en 1944-1945, est-ce que la retraite était obligatoire?»

Le président: Non, pas pendant la guerre.

Le sénateur Deschatelets: Et elle a été rétablie par la suite?

Le président: Oui. Pendant la guerre, on nous disait: «Oublions la retraite, nous avons besoin de main-d'œuvre, on ne peut se permettre de retirer des pions du damier».

M. Whitford: Monsieur le président, l'une des raisons pour lesquelles la question de la retraite obligatoire n'a jamais été changée, provient peut-être du fait que les personnes les plus directement en cause n'avaient pas suffisamment de pouvoir, politiquement parlant, pour agir dans ce domaine, et le reste d'entre nous ne nourrissait aucun espoir à ce sujet.

Le président: Vous avez lu mes discours?

[Text]

Senator Williams: Mr. Chairman, I do not know whether I heard the witness right. You said that in the year 2001 there will be a shortage of manpower.

Mr. Voisey: Yes; that is the prediction.

Senator Williams: That year, we believe, it is quite possible we shall have a population of 25 million. The volume of resources for export will be far greater than it is today and it will take more facilities to move it, and will require greater manpower. If the predictions are right and there is an increase in population, and an increase in the movement of our resources, what should the country do to avoid a shortage of manpower? It seems that you have had considerable experience in your department.

Mr. Voisey: I think that one of the things the country should do is the very thing that your committee is doing—namely, examining the realism of mandatory retirement in the light of things to come. The other likely development will, of course, be technological advance, which will perhaps minimize to a certain extent the need for manpower. Finally—I think we have to be prepared to accept some of this—we will be back in the immigration business.

Senator Bird: Will you be employing more women?

Mr. Voisey: Certainly the participation rate of women in increasing quite remarkably, but there are limits to what we can accomplish there.

Senator Bird: Some women want to stay home.

Mr. Voisey: I would hasten to add that our economists tell us that that situation will prevail if we can sustain an economic growth rate in the order of 3.5 per cent to 5 per cent, which certainly, from all the projections that I have seen, seems to be achievable. So I think when we look down the road for the next 23 or 24 years we have a pretty clear view of reality. We are not trying to create an artificial crisis, I think it will be upon us.

Senator Williams: When I ask this question I am thinking of the west, and of British Columbia in particular. I understand that one of the big companies, in a town of about 15,000, was having, about two years ago, a personnel turnover of around 40 per cent. I have never actually seen the figures myself, so this is really just hearsay. I heard also that at that time, in the province of Quebec, in a similar manufacturing town, the turnover was along the same lines. These are figures that refer to people of 30 years and under. The pay rate, the wages and the conveniences were quite good, so why was there such a big turnover?

Mr. Voisey: I do not know what period in time you are referring to precisely, Sir, but certainly quite a number of our primary industries, such as forestry, experienced very high turnover rates for quite a number of years. They had serious manpower problems. We even went so far, notwithstanding the availability of Canadians in terms of being unemployed, as to import, as you may recall—and this provoked some public reaction—some Basque forest workers were brought into

[Traduction]

Le sénateur Williams: Monsieur le président, je ne sais pas si j'ai bien entendu le témoin. Vous avez dit qu'en l'an 2001, il y aurait une pénurie de main-d'œuvre?

M. Voisey: Oui, c'est ce que l'on prévoit.

Le sénateur Williams: C'est possible, en effet, que nous ayons cette année-là une population de 25 millions d'habitants. Le volume des ressources destinées à l'exportation sera bien plus élevé qu'il ne l'est à l'heure actuelle, et cela prendra davantage d'installations pour l'écouler ainsi que davantage de main-d'œuvre. Si les prévisions s'avèrent justes et qu'il y a une poussée démographique et une augmentation de la circulation de nos ressources, que devra alors faire le Canada pour éviter toute pénurie de main-d'œuvre? Il me semble que vous avez accumulé pas mal d'expérience à ce sujet dans votre ministère.

M. Voisey: Ce que devrait faire le Canada, entre autres, correspond en fait aux travaux de votre Comité, à savoir: examiner le réalisme de la retraite obligatoire à la lumière de la conjoncture à venir. N'oublions pas les progrès technologiques qui minimiseront peut-être, dans une certaine mesure, les besoins en main-d'œuvre. Et enfin—je pense que nous devons être prêts à l'accepter en partie—nous devrons à nouveau recourir à l'immigration.

Le sénateur Bird: Emploierez-vous plus de femmes?

M. Voisey: Oui, le taux de participation des femmes augmente énormément, mais il y a quand même des limites à ce que nous pouvons accomplir à ce sujet.

Le sénateur Bird: Certaines femmes préfèrent rester chez elles.

M. Voisey: Je m'empresse d'ajouter que d'après nos économistes c'est ce qui va se passer si nous pouvons maintenir un taux de croissance économique de l'ordre de 3.5% à 5%, ce qui, d'après les prévisions que j'ai vues, semble tout à fait réalisable. Donc, je pense que lorsque l'on envisage les 23 ou 24 années à venir, nous savons à quoi nous en tenir. Nous n'essayons pas de créer une crise artificielle, c'est une question de réalité.

Le sénateur Williams: Lorsque je pose cette question, je pense notamment à l'Ouest et particulièrement à la Colombie-Britannique. L'une des grosses sociétés de cette province, dans une ville d'environ 15,000 habitants avait, si je comprends bien, il y a environ deux ans un roulement de personnel d'environ 40%. Je n'ai en fait jamais vu les chiffres moi-même. J'ai également entendu dire qu'à cette époque, dans une ville du même genre au Québec, le taux de roulement était du même ordre. Ces chiffres concernent des personnes de 30 ans et moins. Le taux de salaire et les avantages étaient très bons; alors pourquoi un tel roulement?

M. Voisey: Je ne sais pas à quelle période vous faites allusion, mais un grand nombre de nos industries primaires, notamment la foresterie, ont enregistré de très hauts taux de roulement pendant un grand nombre d'années. Elles avaient de graves problèmes de main-d'œuvre. Malgré l'existence de chômeurs au Canada, nous sommes mêmes allés jusqu'à faire venir, comme vous vous en souviendrez certainement—et cette décision a même provoqué de vives réactions publiques—

[Text]

northern Saskatchewan. This decision created quite a furore at the time. It was a time of very high turnover, jobs were, relatively speaking, plentiful, and young people could pick and choose, more or less. That contributed to the situation.

There was a period, and perhaps it still exists today, to a certain extent, when the unemployment insurance option was quite attractive, too, and that contributed to the turnover. It affected the mining industry, the forest industry, and I believe the automotive industry also experienced a very high turnover; but I cannot say what that situation is today. My guess would be that there is still some turnover, of course, but that it is reduced because of the tighter economic conditions we find ourselves in.

The Chairman: Senator Williams, for the information of yourself and the rest of the committee, even today, with all of the unemployment we have, we are importing 8,000 people every year to work in Canada.

Senator Bird: On temporary work?

The Chairman: Contract work.

Mr. Voisey: There is that, and of course there is a regular immigrant flow as well.

The Chairman: Yes. I am not talking about that so much, however; I am talking about contract work. It is sometimes incongruous but that is how Canadians are; they are incongruous.

Senator Quart: I am now starting a different line of questioning. This is in connection with personnel consultants in the private sector who have nothing to do with government. It appears that many people have gone to Canada Manpower without obtaining much satisfaction. I can mention to you at least 15 cases of which I happen to know personally, of people wanting employment, such as a chef, a housekeeper, an executive secretary, and all the rest. These people have gone to manpower, have waited, and have not seemed to be able to get any satisfactory answer from that organization. They probably receive answers, yes, but no solution and no job. On the other hand, when they go to these private sector personnel consultants, while it is true that they have to pay, they seemingly get results.

Now, although I have never had to do it, I suppose that if I wanted a job, whether I am 65, or whatever it is, or not, I would go to Manpower and apply. I suppose you have an office and somebody who will take down all the different jobs I have had, or what I would be willing to accept. Let us suppose that at the same time Senator Norrie is looking for an employee, perhaps a cook, or an executive secretary for a business she has. I presume she goes to Manpower, probably not personally, but by means of a letter, although I do not know if you accept this kind of approach. I understand that you keep some sort of list of applicants, do you not?

[Traduction]

certain ouvriers forestiers basques dans le nord de la Saskatchewan. Cette décision avait créé un scandale à l'époque. C'était à une époque où le roulement de la main-d'œuvre était très élevé, où les emplois étaient relativement nombreux et où les jeunes pouvaient plus ou moins choisir leur métier. Ces faits ont donc contribué à créer cette situation.

Il y a eu également une époque, et c'est même peut-être encore le cas aujourd'hui, où l'assurance-chômage constituait une option qui n'était pas dénuée d'intérêt et cela a également contribué au déplacement de la main-d'œuvre. Cette situation s'est répercutée sur l'industrie minière, l'industrie forestière et également, je crois, sur l'industrie automobile. Je ne peux pas vous dire cependant quelle est la situation aujourd'hui. Je dirais que les fluctuations de la main-d'œuvre existent toujours, bien sûr, mais qu'elles se sont considérablement réduites en raison des difficultés économiques actuelles.

Le président: Sénateur Williams, pour votre gouverne et celle du comité, nous engageons aujourd'hui, alors que le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter, environ 8,000 personnes par an pour venir travailler au Canada.

Le sénateur Bird: S'agit-il d'un travail temporaire?

Le président: Non, de travail contractuel.

M. Voisey: Il ne faut pas négliger non plus l'apport régulier d'immigrants.

Le président: Oui. Mais ce n'est pas de cela dont je parle, mais du travail contractuel. Cela peut paraître étrange, mais tel est le Canada. Les Canadiens sont absurdes.

Le sénateur Quart: Je voudrais poser une question qui n'a rien à voir avec la précédente. Il s'agit des conseillers en personnel du secteur privé, qui n'ont rien à voir avec le gouvernement. Il semble que beaucoup de personnes se soient rendues au Centre de main-d'œuvre du Canada sans obtenir satisfaction. Je peux vous en nommer au moins 15 que je connais personnellement, des chômeurs qui demandaient un emploi, comme chef, comme femme de ménage, comme secrétaire de direction, etc. Ces personnes se sont présentées au Centre de main-d'œuvre, ont attendu et n'ont apparemment pas pu obtenir de réponse satisfaisante de cet organisme. On leur donne probablement des réponses, mais on ne leur propose ni solution ni emploi. D'un autre côté, si elles décident d'aller consulter ces conseillers en personnel du secteur privé, il semble qu'elles obtiennent des résultats, bien que ces services soient payants.

Bien que je n'aie jamais eu à le faire, je suppose que si je voulais un emploi, que j'aie 65 ans ou un autre âge, j'irais au Centre de main-d'œuvre et je déposerais une demande. Je suppose que quelqu'un noterait les différents métiers que j'ai exercés et ceux que je serais prêt à accepter. Supposons que le sénateur Norrie cherche de son côté un employé, peut-être un cuisinier ou une secrétaire de direction pour une entreprise qu'elle possède. Je suppose qu'elle s'adressera au Centre de main-d'œuvre, peut-être pas personnellement mais par lettre, bien que je ne sache pas si le Centre accepte ce genre de démarche. Je suppose que vous conservez la liste des demandes d'emploi?

[Text]

Mr. Voisey: Oh yes.

Senator Quart: You keep a similar type of list of requests from employers?

Mr. Voisey: Oh yes.

Senator Quart: How do you manage to get them together?

Mr. Voisey: Well, it is essentially what we refer to as the job-matching process. You have clients registering for employment, and their applications go into what we refer to as the live file. All of this is in the process of change as a result of the introduction of computers, which will facilitate the process, but at this point in time it is essentially a manual operation. The applications are taken on a one-to-one basis between a counsellor and a client seeking work. The client's record, as I say, goes into what we call the live file. Coming in daily are orders from employers for various types of workers. This live file is divided among counsellors on the basis of occupations. If the order comes in for carpenters or chefs, it goes to the counsellor who is dealing with the chef file, or the carpenter file, and the matching process occurs, or the referral process occurs.

I perhaps should explain that the system is not perfect, because employers are obliged to register their vacancies with the Canada Employment Centre. In fact, our penetration rate in terms of Canadian employers who do business with us is in the order of about 30 per cent, so you will see that we are only getting 30 per cent of the vacancies that exist. In general terms, the performance of the CEIC—and I admit to a certain bias—is quite good; but daily one encounters the very kinds of situations or criticisms, if you will, that you have mentioned. In the past I used to get them from my own family, when the children used to go to the CEIC and come away totally disenchanted. Nevertheless that is the process.

Any manual operation where paper is moved around is essentially a slow process. What we are doing is computerizing the system. Jobs will be fed into the computer, as will the clients' qualifications, and the whole matching process will be done very quickly.

Senator Quart: Nevertheless, the computer will not get in touch with the two people who are trying to get together. I have had personal experience of these matters as president of the Chelsea Club. We tried and tried and tried to get just an ordinary housekeeper, and we never could get results.

Supposing I am looking for employment. Do I have to go every day to one of your centres and check the list?

Mr. Voisey: Not really, no. But there are, of course, job information centres. In addition to the registration process we have in our CECs all jobs register where jobs are placed on boards for walk-in traffic. For someone who is really looking for a job, a daily visit to the JIC should be on his job seeking routine, because new jobs are posted on the boards daily.

[Traduction]

M. Voisey: Oui.

Le sénateur Quart: Vous conservez également une liste des offres d'emploi émanant des employeurs?

M. Voisey: Bien sûr.

Le sénateur Quart: Comment faites-vous pour les rapprocher?

M. Voisey: C'est ce qu'on appelle le processus de jumelage. Des chômeurs remplissent une demande d'emploi et leurs demandes sont versées au dossier d'attente. Tout ceci va changer, car nous allons informatiser notre système, ce qui facilitera le processus, mais pour le moment, il s'agit principalement d'une opération manuelle. Un conseiller a un entretien avec le demandeur d'emploi. Le dossier du demandeur d'emploi est versé au dossier d'attente, comme je l'ai dit tout à l'heure. D'autre part, nous recevons chaque jour des offres d'emploi émanant d'employeurs qui demandent certaines catégories de travailleurs. Ce dossier d'attente est réparti entre les conseillers en fonction des branches d'activités ou des métiers. Si l'offre d'emploi concerne des charpentiers ou des cuisiniers, elle est remise au conseiller qui s'occupe du dossier des cuisiniers ou du dossier des charpentiers et c'est ainsi que l'offre et la demande d'emploi sont accouplées.

Je devrais peut-être préciser que ce système n'est pas parfait, parce que tous les employeurs ne sont pas obligés de déposer leurs offres d'emploi auprès du Centre d'emploi du Canada. En fait, les employeurs canadiens qui s'adressent à nous ne représentent que 30 p. 100 d'entre eux si bien que nous n'obtenons que 30 p. 100 des offres d'emploi en circulation. Les réalisations de la CEIC en général—et en disant cela, je sais que je me montre partial—sont assez bonnes. Mais nous rencontrons tous les jours les mêmes situations ou nous recevons les mêmes critiques, si vous voulez, que vous avez mentionnées. Dans le passé, c'est ma propre famille qui me les adressait, alors que mes enfants se rendaient à la CEIC et en revenaient complètement déprimés. Tel est cependant le processus.

Toute opération manuelle, qui implique une circulation de documents, est un processus lent. Nous sommes cependant en train d'informatiser ce système. Les emplois seront insérés dans l'ordinateur, de même que les qualifications des demandeurs d'emploi et le processus de jumelage se fera très rapidement.

Le sénateur Quart: Mais l'ordinateur ne se mettra pas en rapport avec les deux personnes qui essaient de se joindre. Ces problèmes ne me sont pas étrangers en tant que président du Chelsea Club. Nous avons essayé, essayé et essayé d'obtenir une simple femme de ménage et nos efforts n'ont jamais pu aboutir.

Supposons que je cherche un emploi. Dois-je aller chaque jour dans un de ces centres et vérifier la liste?

M. Voisey: Non, pas vraiment. Mais il existe évidemment des centres d'information sur l'emploi. Outre le processus d'inscription, nous avons, dans nos centres, un registre où les emplois sont placés sur des tableaux pour ceux qui entrent. Celui qui cherche réellement un emploi devrait se rendre chaque jour dans un centre d'information sur l'emploi pour

[Text]

However, to call at the CMC proper, daily, is unnecessary, because you are registered, your particulars have been taken, and as the jobs come through you will receive a referral in proper order. You can be sure that once your name is in the system you are going to be exposed to all the orders that come in relating to your particular occupation. You will not be referred to every one. I suppose the rate of referral is in the order of 4 to 5 per job. It will depend on the job requirement and the qualifications of the individual.

Senator Quart: In order to expedite matters, would it be possible for a person applying for work to check over the list? I understand that this takes place.

Suppose I am a councillor and am looking over the list of available jobs. Suppose I see a notation from the Chelsea Club applying for a cook, not an ordinary cook, but a gourmet cook. Going along with this, suppose a gourmet cook applied to Manpower and did not receive notice of this, yet when he applied to a personnel consultant he found out about the position and was hired. We at the Chelsea Club were told to forget about Canada Manpower and go to a personnel consultant. This we did and within one day we had somebody.

I am not trying to organize your department and I hope I do not have to get someone like that, because I challenged your department once to find a maid. I was told that we would have one in a certain time, but that did not occur.

If the person seeking employment could look through your lists of jobs, they could then get in touch with the employers and they would have a better chance. I can recall the case of a prominent broadcaster that applied and got a nanny from England, so something should be done somewhere.

The Chairman: Let us get an answer to that.

Senator Quart: I am like Niagara Falls, I don't stop flowing.

Mr. Voisey: Every registrant with the Canada Employment and Immigration Commission has an interview with a counsellor. It is a one to one relationship. The counsellor notates on the registration form certain information relating to the client that normally is not provided for on the form. The only place where that one to one relationship does not occur is in the job information centre I mentioned, which is strictly a cafeteria style operation where a person can go in, find something interesting and then go to a counsellor to get a referral. That is an impersonal thing.

The employment service proper is personalized to a degree. It is not, for a variety of reasons, as highly personalized as the

[Traduction]

voir les nouveaux emplois qui y sont affichés. Cependant, il est inutile de se rendre au Centre de main-d'œuvre du Canada tous les jours, parce que le demandeur d'emploi y est inscrit, ses qualifications ont été notées et dès qu'une offre se présentera, il sera avisé en bonne et due forme. Vous pouvez être assuré qu'une fois votre nom sur la liste, vous vous exposez à vous faire offrir tous les emplois qui concernent votre poste en particulier. On ne vous référera pas à tous les employeurs. Le nombre d'offres sera habituellement d'environ 45 par emploi. Cela dépendra évidemment des exigences de l'emploi et de vos qualifications en tant que candidat.

Le sénateur Quart: Pour accélérer les choses, une personne qui cherche un emploi pourrait-elle consulter la liste? J'imagine que cela se produit parfois.

Supposons que je sois conseiller en main-d'œuvre et que je consulte la liste des postes disponibles. Je remarque que le *Chelsea Club* demande un cuisinier, non pas un cuisinier ordinaire, mais un grand chef. Il peut arriver alors qu'un grand chef ait fait une demande d'emploi au ministère de la Main-d'œuvre et n'ait pas été informé de cette offre; pourtant, s'il avait offert ses services à un conseiller en main-d'œuvre, il aurait appris que ce poste était disponible et aurait été engagé. Heureusement que nous du *Chelsea Club* avons été avisés de ne pas tenir compte du Centre de main-d'œuvre du Canada et de nous adresser plutôt à un conseiller en main-d'œuvre. C'est ce que nous avons fait et il nous a suffi d'une journée pour trouver l'employé dont nous avons besoin.

Je ne prétends pas pouvoir dire à votre ministère quoi faire, et j'espère que je n'aurai jamais besoin de ce genre d'employé, car j'ai déjà mis votre ministère au défi de me trouver une préposée à l'entretien et, bien qu'on m'eût promis de m'en trouver une dans un délai assez court, on ne l'a jamais fait.

Si ceux qui sont à la recherche d'un emploi pouvaient consulter vos listes d'emplois disponibles, ils pourraient alors entrer en communication avec un employeur intéressé et auraient de meilleures chances d'être engagés. Je connais un éminent diffuseur qui, s'étant adressé à vos services, a engagé une bonne qui venait directement d'Angleterre. Cela est donc possible.

Le président: Nos témoins pourraient peut-être répondre à cette question.

Le sénateur Quart: Je suis comme la chute de Niagara, je suis incapable de m'arrêter.

M. Voisey: Tous ceux qui s'inscrivent à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration sont interviewés par un conseiller. Les rapports se font d'homme à homme. Le conseiller inscrit sur la demande certains renseignements sur le candidat qui normalement ne figurent pas sur la formule. Ce n'est qu'au centre de renseignements sur les postes disponibles dont j'ai parlé que ces rapports sont impersonnels. Là, l'échange est strictement mécanique: la personne se présente, découvre quelque chose d'intéressant et s'adresse ensuite à un conseiller pour obtenir une note de référence. Ces rapports sont tout à fait impersonnels.

Le service de placement proprement dit est personnalisé jusqu'à un certain point. Pour une foule de raisons, il n'est pas

[Text]

private employment agency. That is, perhaps, where their strength lies.

You must remember that the national employment service, and I refer to it as that, is obliged to receive all persons who wish to have employment regardless of their qualifications, health or state of mind. Private agencies are highly selective. They do not have to cater to everyone. So, consequently, once again it becomes a function of volume which works against developing highly personalized service and, indeed, the marketing service which we would dearly love to put into place.

The chairman may well remember the days of heavy immigration following the World War II when the department did a positively outstanding job of marketing workers and actually going out and selling clients worker-immigrants. That is an area we have examined, dreamed about and experimented with, although experimentation is not necessary. We know it would work if we had the opportunity of doing it.

Senator Bird: I have a question along the same lines as Senator Quart. Since the Human Rights Commission has recently been set up, I wonder if you have had any experience with an older person, let us say an accountant, going out on an appointment for an interview and being turned down because of his age. Will he come back to you and say: "I applied for the job and was turned down because of my age and I am going to complain to Gordon Fairweather." What is the situation? I know it is a difficult one because I can see both the employer and employee's problem.

Mr. Voisey: The complaint would be registered with the provincial human rights people and not necessarily with the federal Human Rights Commission, depending upon the employer. If a person came back and said: "I was told I was not suitable because I was too old", then we would have an obligation, I feel, to that person to indicate what his/her rights are in such a situation. We would also have an obligation *vis-à-vis* the employer.

Senator Bird: There is a fine point here. Somebody else's rights are being taken away, too.

The Chairman: But the employer said he wasn't suitable for their type of work. They are much too smart in Ontario to give reasons.

Senator Bird: I am wondering whether the department has the right to say; "Come on, this man is a very good accountant." You could just say, "No, we aint going to report."

The Chairman: I have no right to ask him why, because he is the employer. He simply says, "He is unsuitable for my work." Period. There is nothing they can do about it.

Mr. Voisey: There is no legal right, no. But there is an obligation, yes. If in the judgment of the counsellor an accountant, with all of the qualifications necessary for the job, was referred but not hired, then the counsellor would get in

[Traduction]

aussi individualisé que celui qu'offrent les agences de placement privées. C'est peut-être ce qui fait leur force.

Vous devez vous rappeler que le Service national de placement est tenu de recevoir toutes les personnes qui cherchent un emploi, indépendamment de leurs qualifications et de leur santé physique ou mentale. Les agences privées sont hautement sélectives. Elles ne sont pas tenues de recevoir tous et chacun. Par conséquent, je le répète, le volume même de nos demandes nous empêche de mettre au point un service hautement personnalisé et, à vrai dire, de mettre sur pied le service de promotion que nous aimerions bien créer.

Le président se souviendra de l'époque où l'immigration était si active, après la Seconde Guerre mondiale. Le ministère avait à ce moment effectué un travail remarquable en incitant les employeurs à engager des travailleurs immigrants. Nous avons examiné cette possibilité, y avons rêvé et l'avons expérimentée, bien que l'expérimentation ne soit pas nécessaire dans ce cas. Nous savons qu'une telle mesure serait réalisable, si nous avions la possibilité de l'appliquer.

Le sénateur Bird: J'aurais une question dans le même ordre d'idée que celle du sénateur Quart. Depuis la création de la Commission des droits de la personne, je me demande si vous avez eu l'occasion de constater qu'un vieillard, disons un comptable, après avoir demandé une entrevue, se soit vu refuser un emploi en raison de son âge. En l'occurrence, celui-ci serait-il venu vous dire qu'ayant présenté une demande d'emploi et ayant été refusé en raison de son âge, il a l'intention de se plaindre à M. Gordon Fairweather. Que feriez-vous dans ce cas? Je sais que le problème n'est pas facile à résoudre tant du point de vue de l'employeur que celui de l'employé.

M. Voisey: La plainte pourrait être déposée devant l'ombudsman provincial et pas nécessairement devant la Commission fédérale des droits de la personne, selon la provenance de l'employeur. Si un candidat revenait et prétendrait qu'on lui a refusé un emploi sous prétexte qu'il était trop âgé, nous serions tenus, je crois, de l'informer de ses droits dans une telle situation. Nous aurions également une obligation vis-à-vis de l'employeur.

Le sénateur Bird: Il y a un point très délicat ici. Il ne faudrait pas pour autant baffouer les droits de l'autre partie.

Le président: Mais l'employeur prétendait que le candidat n'était pas apte à faire ce genre de travail. On est beaucoup trop intelligent, en Ontario, pour donner des raisons.

Le sénateur Bird: Je me demande si le ministère a le droit d'insister auprès de l'employeur et de lui dire que ce candidat est un très bon comptable. Le ministère pourrait simplement prétendre qu'il ne fera pas rapport.

Le président: Je n'ai pas le droit de demander à un employeur ses raisons, parce qu'il est employeur. Si celui-ci prétend simplement que le candidat n'est pas apte à exécuter le genre de travail qu'il offre, il n'y a rien à faire d'autre.

M. Voisey: Juridiquement parlant, l'employé n'a pas de tel droit. Mais l'employeur a une obligation. S'il estime que le comptable qui a été présenté à l'employeur n'a pas été engagé, même s'il possédait les qualifications nécessaires pour exécuter

[Text]

touch with the employer and ask why. If the employer gave a plausible explanation, that would be accepted.

Senator Bird: But some explanation would be demanded, because I can see the difficulty of enforcing this act, really.

Senator Deschatelets: Suppose right at the start, when the employer gets in touch with you, he says, "I need an accountant 35 years of age."

Mr. Voisey: We would not accept that. We cannot accept that.

Senator Deschatelets: But maybe in the employer's business there are good reasons why he would want someone 32 years or 35 years old. Maybe otherwise the person would not fit into his organization.

Mr. Voisey: We cannot accept that because it would be a discriminatory order in the same sense as in the past it was discrimination when an employer said, "No Protestants, please." "No Catholics, please." "No women, please."

All of those things are passé, and age is not in that category.

Senator Bird: That is a most important point.

The Chairman: The Human Rights Commission in Ontario is on the job with Gordon Fairweather, of course, but with the powers the commission has, don't be too sure anything can be done about it. At least it has the effect of cutting down the discrimination that existed before. There is far less than there was before and that is a plus.

Senator Quart: Did you say that the employer gets in touch with you?

Mr. Voisey: Yes, the employer gets in touch with us. The employer places the order with the CEC.

Senator Quart: And if you have someone on your list, then you do what?

Mr. Voisey: Then we match the two up. That is our referral process. Beyond that, we follow up with the employer. Incidentally, we refer perhaps two or three people per order. Indeed, some employers ask for as many as six or seven referrals.

Senator Bird: Do you have statistics on how many people you placed last year?

Mr. Voisey: Not off the top of my head, but it was in the hundreds of thousands.

The Chairman: We spent about a year going through all of that material in the Finance Committee. We went into it in a great deal of depth and the one conclusion that I can give you is that things have improved tremendously. They are improving from year to year and from time to time, and they are now much better than they ever were. They will even provide you with executives.

[Traduction]

l'emploi, le conseiller communiquera avec l'employeur et lui demandera les raisons de son refus. Si l'employeur lui donne une explication valable, le cas sera réglé.

Le sénateur Bird: De toute façon, on lui demanderait une explication, car j'imagine les difficultés qu'on aurait à appliquer cette loi, s'il en était autrement.

Le sénateur Deschatelets: Supposons que, dès le départ, l'employeur communique avec vous et affirme avoir besoin d'un comptable de 35 ans.

M. Voisey: Nous n'accepterions pas cette demande, nous ne pouvons pas le faire.

Le sénateur Deschatelets: Peut-être que l'entreprise de l'employeur a de bonnes raisons d'exiger un comptable de 32 ou de 35 ans. Peut-être que tout autre candidat ne réussirait pas s'adapter à l'entreprise.

M. Voisey: Nous ne pouvons accepter cela parce qu'il s'agit d'une demande discriminatoire, au même titre que par le passé nous considérons qu'il était discriminatoire pour l'employeur de dire: «Pas de protestants, pas de catholiques ou pas de femmes, s'il vous plaît.»

Ce genre de discrimination n'a plus cours depuis longtemps, et l'âge entre maintenant dans cette catégorie.

Le sénateur Bird: C'est un point des plus importants.

Le président: La Commission des droits de la personne de l'Ontario étudie cette question avec M. Gordon Fairweather, mais ses pouvoirs ne lui permettront certes pas d'y faire grand-chose. A tout le moins, ses travaux auront pour conséquence de faire disparaître la discrimination qui existait auparavant. Celle-ci est beaucoup moins grave qu'elle ne l'était auparavant, et c'est une amélioration.

Le sénateur Quart: Disiez-vous que l'employeur communique avec vous?

M. Voisey: Oui, l'employeur communique avec nous. L'employeur présente son offre d'emploi à la CCE.

Le sénateur Quart: Et si vous avez déjà un candidat sur votre liste, que faites-vous?

M. Voisey: Nous faisons correspondre l'offre et la demande. C'est notre mode de référence. Par la suite, nous enquêrons auprès de l'employeur du résultat de la démarche. Incidemment, nous lui envoyons peut-être deux ou trois candidats différents. En réalité, certains employeurs nous demandent de leur présenter jusqu'à six ou sept candidats.

Le sénateur Bird: Avez-vous des statistiques sur le nombre de placements que vous avez effectués l'an dernier?

M. Voisey: Je ne saurais vous les citer de mémoire, mais il s'agit de centaines de milliers.

Le président: Nous avons passé près d'un an à réviser tous ces documents au Comité des finances. Nous les avons étudiés très attentivement et nous en avons conclu que les choses se sont améliorées de façon remarquable. Elles s'améliorent d'ailleurs d'année en année et d'une période à l'autre et la situation est maintenant beaucoup meilleure qu'elle ne l'était auparavant. Le Centre de main-d'œuvre peut même vous fournir des cadres supérieurs.

[Text]

Mr. Voisey: Yes.

The Chairman: You never went to them for an executive in years past. They now have an executive section. You usually go to one of these large firms and it will cost a couple of thousand to hire a man. They will do it for you for nothing.

Senator Quart: I really wanted to find out because I know that we have an ex-premier in the Senate who, when he was a premier, was constantly in touch with this personnel consultant in order to get results, and that is Senator Manning.

The Chairman: What Mr. Voisey tells you, of course, is elementary. They do that.

Senator Quart: I started up something. Maybe it is not a bad idea.

The Chairman: It is a fine idea. I hope they get a cook at that place of yours too.

Senator Quart: We have a gourmet cook.

We always had to go roundabout and never got anything through Manpower.

The Chairman: Some of these fellows ought to be invited to eat some of the stuff.

Senator Quart: I am sorry for putting you on the spot.

Mr. Voisey: I certainly have to say that we are aware of our shortcomings.

The Chairman: If there are no other questions, on Thursday we have the Canadian Medical Association and the Canadian Teachers' Federation. Briefs have been sent to your office.

On behalf of the committee, we want to thank you. You were quite clear, you knew what you were talking about and we appreciate it very much. You were helpful to us and a lot of the information was new to us. We cannot keep on top of everything; we can ask questions. We have more knowledge than we had before. Thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

M. Voisey: Certainement.

Le président: Vous ne vous êtes jamais adressé à cet organisme pour engager un cadre supérieur par le passé? Il a maintenant une section réservée au placement des cadres supérieurs. Habituellement, vous vous adressez à l'une de ces grandes entreprises et cela vous coûte quelques milliers de dollars pour engager une personne. Le Centre de main-d'œuvre le fait gratuitement.

Le sénateur Quart: Je voulais vraiment m'informer, car nous avons maintenant au Sénat un ex-premier ministre qui, lorsqu'il était premier ministre, s'adressait constamment à ce conseiller en main-d'œuvre pour obtenir des résultats. Je veux parler du sénateur Manning.

Le président: Ce que M. Voisey vous dit est, naturellement, élémentaire. C'est ce que fait son bureau.

Le sénateur Quart: J'ai amorcé la discussion. Mais peut-être n'est-ce pas une mauvaise idée.

Le président: C'est une excellente idée. J'espère que votre entreprise trouvera un cuisinier.

Le sénateur Quart: Nous avons un chef cuisinier.

Il nous a toujours fallu nous adresser un peu partout et nous n'avons jamais rien obtenu du Centre de main-d'œuvre.

Le président: Vous devriez inviter ces messieurs à un bon gueuleton!

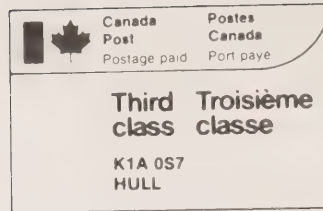
Le sénateur Quart: Je regrette de vous mettre ainsi sur la sellette.

M. Voisey: Je dois certes vous avouer que nous sommes conscients de nos lacunes.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions, nous recevons jeudi l'Association médicale canadienne et la Fédération canadienne des enseignants. Nous avons déjà reçu leurs mémoires.

Au nom du Comité, permettez-moi de vous remercier. Vos propos ont été très clairs; vous sembliez très bien connaître le sujet dont vous parliez et nous l'avons bien apprécié. Votre aide a été très précieuse et vous nous avez appris bien des choses. Nous ne pouvons pas toujours être à la fine pointe, il faut parfois poser des questions. Mais nos connaissances s'accumulent graduellement. Merci beaucoup.

Le comité suspend ses travaux.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Walter Turnbull, retired civil servant.

M. Walter Turnbull, fonctionnaire retraité.

From the Canada Employment and Immigration Commission: De la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada:

Mr. H. L. Voisey;
Mr. J. Whitford.

M. H. L. Voisey;
M. J. Whitford.

2
8 R21



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité spécial
du Sénat sur les*

Retirement

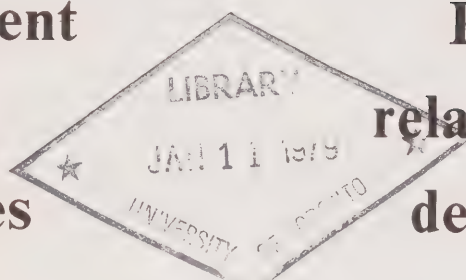
Politiques

Age

relatives à l'âge

Policies

de la retraite



Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, November 23, 1978

Le jeudi 23 novembre 1978

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Fourth Proceedings on:

Mandatory Retirement

Quatrième fascicule concernant:

Retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 23, 1978
(9)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Haidasz, Inman and Rowe. (11)

Present but not of the Committee: Honourable Senator Norrie.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Mr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

1. *Canadian Medical Association:*

Dr. John Bennett, Director, Professional Affairs;
Dr. Robert Gourdeau, Immediate Past President;
Mr. D. A. Geekie, Director of Communications;
Dr. C. I. Gryfe, Assistant Professor, Department of Medicine, University of Toronto.
Dr. R. G. Wilson, Secretary General.

2. *Canadian Teachers' Federation:*

Mr. Leo Duguay, President;
Mrs. Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services;
Mr. Ross Andrew, Second Vice-President;
Mr. Russell Mosher, Deputy Secretary-General.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

At 11:45 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre
Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 NOVEMBRE 1978
(9)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Haidasz, Inman et Rowe. (11)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Norrie.

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit ses discussions sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *De l'Association médicale canadienne:*

Dr John Bennett, directeur, Affaires professionnelles;
Dr Robert Gourdeau, président sortant;
M. D. A. Geekie, directeur des communications;
Dr C. I. Gryfe, professeur associé, Faculté de médecine, Université de Toronto.
Dr R. G. Wilson, secrétaire général.

2. *De la Fédération canadienne des enseignants:*

M. Léo Duguay, président;
M^{me} Geraldine Gilliss, directrice des services de la recherche et de l'information;
M. Ross Andrew, deuxième vice-président;
M. Russell Mosher, sous-secrétaire général.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

A 11 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, November 23, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m., for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, this morning the witnesses are from the Canadian Medical Association. On my immediate left is Dr. Robert Gourdeau, the Immediate Past President. With him are Dr. John S. Bennett, Director of Professional Affairs; Dr. C.I. Gryfe, Assistant Professor, Department of Medicine, University of Toronto; Dr. Robert G. Wilson, Secretary General; and Mr. Douglas A. Geekie, Director of Communications.

The Association's brief consists of nine pages, well put together. It would be best if the brief were read this morning. Perhaps Dr. Wilson will read it?

Dr. Robert Gourdeau, Immediate Past President, The Canadian Medical Association, and Assistant Dean, Faculty of Continuing Medical Education, Laval University: Mr. Chairman and honourable senators, I would ask our Director of Professional Affairs, Dr. John S. Bennett, to read the brief, please.

Dr. John S. Bennett, director, Professional Affairs, The Canadian Medical Association: Mr. Chairman and honourable senators, this is a brief to the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies.

"Nature did not intend us to grow old *and* ill; we were designed to die young, of old age, but free of disease".⁽¹⁾

In 1972, the United Nations Secretary General issued a report on old age and stated;

"The long-range overall picture is of a world with an aging population. This poses a new challenge—with social and economic considerations not yet understood".

The world now has more than 200 million people 65 and over, an increase of 24 million since 1965. The U.N. report pointed out that:

"most countries won't be able to afford culturally, psychologically or financially, to go on supporting such large dependent populations without serious social changes".

Since being introduced in 1884 by German Chancellor Otto von Bismarck, the age of 65 has become firmly established as "the retirement age". Now nations in the developed world are looking at this and some have already changed 'the rule'. Sweden has introduced incentives against retirement and has suggested that if there is to be a retirement age that it be 67. Japan retains its older worker in industry, as does the Soviet Union; both these countries have labour shortages. In other countries where zero population growth is present or imminent, the subject of retirement is receiving close study.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 23 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures afin de discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, ce matin nous avons les témoins de l'Association médicale canadienne. J'ai à ma gauche M. Robert Gourdeau, le président sortant qui est accompagné de M. John S. Bennett, directeur des affaires professionnelles, de M. C. I. Gryge, professeur agrégé, département de médecine de l'Université de Toronto, de M. Robert G. Wilson, secrétaire général, et de M. Douglas A. Geekie, directeur des communications.

Le mémoire de l'Association compte 9 pages. Il serait préférable de le lire ce matin. Peut-être que M. Wilson accepterait-il de le lire?

M. Robert Gourdeau, président sortant, Association médicale canadienne, doyen adjoint, Faculté d'études médicales continues, Université Laval: Monsieur le président et honorables sénateurs, je vais demander à notre directeur des affaires professionnelles, M. John S. Bennett, de bien vouloir lire le mémoire.

M. John S. Bennett, directeur, affaires professionnelles, Association médicale canadienne: Monsieur le président et honorables sénateurs, il s'agit ici d'un mémoire destiné au Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite.

«Il n'était pas dans l'intention de la nature que nous devenions vieux et malades, nous avons été conçus pour mourir jeunes, de vieillesse, mais exempt de maladies». ⁽¹⁾

En 1972, le secrétaire général des Nations-Unies a publié un rapport sur les personnes âgées et a dit:

«A longue échéance, la population du monde vieillit. Cela crée un nouveau défi dont on n'a pas encore saisi toutes les répercussions sociales et économiques».

Il y a maintenant plus de 200 millions de personnes de 65 ans au monde, ce qui représente une augmentation de 24 millions depuis 1965. En outre le rapport des Nations-Unies ajoute que:

«La plupart des pays ne pourront se permettre de continuer à entretenir une grosse partie de la population, que ce soit sur le plan culturel, psychologique ou financier, sans que cela produise d'importants changements sociaux».

Depuis qu'en 1884 le Chancelier Otto von Bismarck en a lancé l'idée, l'âge de 65 ans, a été adopté comme âge de la retraite. A l'heure actuelle, les pays industrialisés se penchent à nouveau sur la question et certains ont déjà changé la «règle». La Suède a notamment créé des primes pour retarder l'âge de la retraite et a déclaré que s'il devait y avoir pour cela une limite, ce devrait être 67 ans. Le Japon maintient les travailleurs les plus âgés dans l'industrie de même que l'Union Soviétique. Toutefois ces deux pays ont des pénuries de main-d'œuvre. Dans d'autres pays, à croissance démographique zéro, la question de la retraite fait l'objet d'une étude particulière.

[Text]

Retirement can be considered as a form of discrimination or bias, inasmuch as scientific data do not support the principle of retirement on the basis of attainment of a specific chronological age. The humanitarian principles on which the German social legislation was based, have become lost in the realities of economics. There are increasing numbers of people in good health who wish to continue to work, yet about half of the workers in North America are employed in organizations which have compulsory retirement policies. Even in those areas where retirement is not compulsory and ill health and incompetence are absent, subtle pressures may be applied to individuals to get them to retire.

Phased retirement is the exception rather than the rule and people are ill-prepared for the economic and cultural shocks which often follow retirement. The 'carrots' for early retirement such as financial bonuses cloud the longterm issue and it is only in retrospect that the disadvantages are seen to outweigh the advantages. Work is an important component in the attainment and ongoing retention of personal satisfaction and its removal produces a void which may get filled by negative components, e.g., ill health. In late 1977, the United States House of Representatives voted 359 to 4 for a bill opposing compulsory retirement. The bill would eliminate any form of mandatory retirement for federal civil servants and set 70 as a mandatory retirement age in the private sector. Fourteen American states have abolished mandatory retirement.

Because of the drop in the fertility rate and the increase in longevity, Canada's support ratio will be around 65 per cent, i.e. those under the age of 17 and over the age of 65 will comprise 35 per cent of the population. Unless trends change, more of the national income will be directed into old age security payments, hospital, nursing home and senior citizen residence care. In a report released by Statistics Canada in March 1978,⁽²⁾ it is pointed out that by the year 2031, one in five Canadians will be a senior citizen, i.e. 20 per cent of the population will be 65 and over. In 1971, the percentage was just over 8 per cent, by 2001 it will be more than 11 per cent. In the early part of the 20th Century, the percentage was about 5 per cent.

This aging phenomenon has various implications for the fields of health and welfare. The shift in age structure projected for 2001 predicated on today's patterns, will lead to a level of 43 per cent utilization of total patient days in general and allied special hospitals by those aged 65 and over; the corresponding figure in 1971 was 35 per cent.

In 1973, those aged 65 and over accounted for 15,471,734 patient days, giving a rate of 8.2 days per person. Prime causes of institutional care were heart disease (16.6 per cent) and cerebrovascular disease (13.7 per cent), followed by accidents (7.4 per cent), respiratory diseases (6.7 per cent) and diseases of the nervous system (4.9 per cent).

Retirement: In North America and Oceania, 39 per cent of males aged 65 and over remain active in the work force; in Europe the proportion is 44 per cent, in Asia and the non-

[Traduction]

La retraite peut-être considérée comme une sorte de discrimination, dans la mesure des données scientifiques ne viennent pas en appuyer le principe sur la base de l'âge chronologique. Les considérations économiques l'ont emporté sur les principes humanitaires, fondement de la législation sociale en Allemagne. Il y a de plus en plus de personnes en bonne santé qui désirent continuer à travailler. Cependant la moitié des travailleurs en Amérique du Nord sont embauchés dans des organisations qui ont des politiques de retraite obligatoire. Même dans les domaines où la retraite n'est pas obligatoire, et où les employés sont en bonne santé et compétents, des pressions sont parfois exercées sur eux pour les forcer à se retirer.

La mise à la retraite progressive est l'exception plutôt que la règle et les individus sont mal préparés aux chocs économiques et culturels qui s'ensuivent souvent. La «carotte» accordée en cas de retraite précoce, comme les primes, masquent le problème à long terme. Ce n'est qu'à la longue que l'on s'aperçoit que les inconvénients l'emportent sur les avantages. Le travail est un élément important pour trouver son épanouissement personnel et le maintenir. Cesser de travailler produit un vide qui peut être comblé par des éléments négatifs, comme par exemple une mauvaise santé. A la fin de l'année 1977, la Chambre des représentants des États-Unis a voté un projet de loi s'opposant à la retraite obligatoire, par 359 voix contre 4. Ce projet de loi devait supprimer toute forme de retraite obligatoire pour les fonctionnaires fédéraux et en fixer l'âge à 70 ans dans le secteur privé. Quatorze états américains ont aboli la retraite obligatoire.

En raison du déclin du taux de fertilité et de l'augmentation de la longévité, le pourcentage de la population active au Canada sera d'environ 65%, c'est-à-dire que les personnes de moins de 17 ans et de plus de 65 ans constituent 35% de la population. A moins d'un renversement de la tendance, une plus grande partie du revenu national servirait au versement de prestations de sécurité de la vieillesse, aux soins hospitaliers, aux maisons de repos et aux soins donnés à domicile aux personnes âgées. Dans un rapport publié par Statistique Canada en mars 1978, ⁽²⁾ on souligne que d'ici l'an 2031, un Canadien sur cinq fera partie du troisième âge, c'est-à-dire que 20% de la population aura 65 ans ou plus. En 1971, ce pourcentage dépassait légèrement 8%; d'ici l'an 2001 il sera supérieur à 11%. Au début du 20^e siècle, il était d'environ 5%.

Le phénomène du vieillissement agit sur les domaines de la santé et du bien-être. Le changement prévu dans la structure de l'âge lu pour l'an 2001, d'après les modèles actuels, mènerait à un niveau d'utilisation de 43% de la totalité des journées d'hospitalisation dans les hôpitaux généraux et spéciaux par les personnes âgées de 65 ans et plus. Le pourcentage correspondant pour 1971 était de 35%.

En 1973, on comptait 15,471,734 journées d'hospitalisation pour ceux qui étaient âgés de 65 ans et plus, ce qui donne une proportion de 8.2 jours par personne. Voici quelles étaient les principaux troubles donnant lieu à des soins hospitaliers: maladie de cœur (16.6%), maladie cérébrovasculaire (13.7%), accidents (7.4%), maladies respiratoires (6.7%), système nerveux (4.9%).

Retraite: En Amérique du Nord et en Océanie, 39% des hommes âgés de 65 ans et plus restent dans la population active. En Europe, la proportion est de 44%; en Asie et parmi

[Text]

indigenous population of Africa 58 per cent, in the indigenous population of Africa 65 per cent and in South America 71 per cent. In agricultural countries, the proportion of men 65 and over active in the work force is almost twice that of industrialized countries. In industrialized countries having high specific activity rates for young males (15-19), there are low rates for men 65 and over; the converse is true. In addition to a rise in output in goods and services, economic growth can produce an increase in leisure time. It has been postulated that the negotiated plans in the U.S. for early retirement were motivated by attempts to create job vacancies.

Members of the workforce who balance worklife against retirement might wish to consider (1) the division of the total life span into working and non-working time and (2) the form in which free time is taken. It may be that many would opt for a shortened work week but a longer work life with no mandatory retirement age. The question of preference for leisure over material gains and of retirement over other forms of leisure should be the object of study and research, as little is known about people's perceptions of the value of free time. Research may even indicate that the conferral of retirement be at the least desirable time; somewhat analogous to the thinking which says that youth is wasted on the young!

Health Problems Associated with Retirement: In a review of the many writings on the subject of retirement, one factor appears to be constant—the lack of preparation for retirement. Old age per se is not a welcome thing, but if it comes accompanied by ill health, the decision regarding retirement may be more acceptable than is a mandatory retirement in good health.

There is some mythology in the concept of an emotional and physical state known as 'the retirement syndrome'—apathy, depression and anxiety. Generalizations can be fallacious and it would be wrong to say that retirement automatically brings declining physical and mental health, yet there is the clinical evidence that some people do suffer symptoms directly connected to changes in pattern of life. There are statistics which suggest retirement is a major contributing factor in many psychological and physiological disorders. The director of a suicide unit in a large hospital in an Ontario city attributes one third of all attempted suicides in the over 60 age group to mandatory retirement.

Healthy individuals suffer nervousness, apathy, irritability, headaches, abdominal pain of unknown aetiology and lack of directional activity. Emotionally, retirement has a number of influencing components—economics, interests, health, motivation. Those who are in the higher income levels and are of higher education, as a rule work longer than those in a lower socio-economic bracket.

[Traduction]

la population non indigène de l'Afrique, elle est de 58%; parmi les autochtones africains, elle est de 65% et en Amérique du Sud, de 71%. Dans les pays ruraux, la proportion d'hommes de 65 ans et plus qui font partie de la population active est pratiquement le double de celle des pays industrialisés. Dans les pays développés dont des taux d'activité pour les hommes jeunes (15 à 19 ans) sont élevés, le taux d'activité pour les hommes de 65 ans est plus bas. L'inverse est également vrai. Outre un accroissement de la production des biens et services, la croissance économique peut entraîner une augmentation du temps consacré aux loisirs. On considère que les plans négociés aux États-Unis en vue d'instaurer une retraite précoce avaient pour but de créer des postes vacants.

La population active qui pèse le pour et le contre de la retraite et de la période d'activité pourrait examiner: 1) le partage de la vie en périodes active et non active et 2) la façon d'occuper ses loisirs. Il se pourrait que de nombreux travailleurs préfèrent une semaine de travail moins longue répartie sur une vie active plus longue, sans âge de mise à la retraite obligatoire. Il faudrait par ailleurs faire des études et des recherches pour savoir si les loisirs l'emportent sur les gains matériels et la vie de retraité sur d'autres formes de loisirs, car on sait peu de choses sur la façon dont est perçue la valeur du temps libre. Les recherches pourraient même révéler que la mise à la retraite se produit au moment le moins indiqué, un peu comme le dicton selon lequel les jeunes gaspillent leur jeunesse!

Les problèmes de santé du retraité: A la lecture des nombreux écrits traitant des retraités, on peut dégager un facteur qui semble constant, à savoir le manque de préparation à cette période de la vie. La vieillesse n'est pas en soi une situation bienvenue mais en cas de mauvaise santé, la décision de se retirer peut être plus facile à prendre que si l'on se porte bien.

L'idée d'un état émotif et physique appelé «syndrome du retraité», caractérisé par l'apathie, la dépression et l'anxiété, relève quelque peu du mythe. Les généralisations sont souvent erronées et il serait faux d'affirmer que prendre sa retraite entraîne automatiquement un déclin de la santé physique et mentale, mais il est médicalement établi que certaines personnes souffrent réellement de symptômes directement liés au changement de leur mode de vie. Certaines statistiques laissent penser que la mise à la retraite est l'un des principaux facteurs à l'origine de nombreux troubles de nature psychologique et physiologique. Le directeur d'un service des suicidaires dans un grand hôpital de l'Ontario fait de la mise à la retraite obligatoire la cause d'un tiers de toutes les tentatives de suicide dans le groupe d'âge des plus de 60 ans.

De leur côté les personnes en bonne santé souffrent de nervosité, d'apathie, d'irritabilité, de maux de tête, de douleurs abdominales à l'étiologie inconnue et s'adaptent mal à l'absence d'activités dirigées. Sur le plan émotif, plusieurs éléments ont une influence déterminante sur le retraité: la situation économique, les centres d'intérêt, la santé et la motivation, les personnes dont le niveau de revenu et de formation est plus élevé, travaillent généralement plus longtemps que celles dont le niveau socio-économique est moins élevé.

[Text]

The altruistic component of 'voluntary post-retirement activities' has been called into question. Doubts have been raised as to whether such activity per se enhances mental and physical wellbeing; many of those looking for work after retirement are doing so for economic reasons. Where there is financial insecurity, there is the likelihood of anxiety and worry. These factors may well predispose towards mental and physical illnesses. It is important, therefore, that the post-retirement period be free from financial worries and this may be achieved in a number of ways. Planning for retirement finances, adequate pensions or guaranteed annual income indexed to compensate for inflationary trends are some of the ways in which postretirement financial insecurity could be obviated.

Senescence is defined as the gradual series of changes which result in a decreased capacity for survival and there is a widely held belief that senescence is accelerated by mandatory retirement. Differing factors, e.g., diet, heredity, may affect longevity and in many people there is a difference between the chronological and the physiological ages.

From a scientific point of view, there is no basis for a mandatory retirement age; this arbitrary cut-off point may or may not be desirable for societal reasons but has no basis in gerontology. However, if we tend to expect people to 'fall apart' at 65 or at the age of mandatory retirement, then many of them will oblige us by doing so! If society expects productivity, advice and expertise from those with lifetimes of experience, then it is more likely that these expectations will be met also. Unless death intervenes, retirement will eventually come and in general it is a phase of life which receives the least planning and preparation. Many look forward to and can "hardly wait for retirement", yet when they are no longer gainfully employed, time hangs heavily on their hands and their thoughts may become introspective. Imaginary illnesses become real and real illnesses are magnified.

Some captains of industry seem incapable of applying their capabilities to planning rationally for retirement. Others, whose physiological powers may be declining, attempt to function at a level of 30 years earlier, being unwilling to surrender to old age. In both these groups, mandatory retirement can signal their entry into spheres of unsatisfying activities which, in themselves, may exacerbate the psychological trauma of retirement. In the United States Senate on July 7, 1969, Senator Walter Mondale said:

I believe that retirement from a job need not lead to retirement from life. Scientists tell us that as a man slows physically he often matures mentally; as one's capacity for productive output decreases his facility for creative work often increases. Yet to maximize the retirement potential one must prepare himself in advance; he must

[Traduction]

La dimension altruiste «des activités volontaires de l'après-retraite» a été mise en doute. On se demande si de telles activités sont en soi bénéfiques pour le bien-être mental et physique; beaucoup de ceux qui cherchent à travailler après s'être retirés le font pour des raisons d'ordre économique. L'insécurité financière peut en effet engendrer des sentiments d'anxiété et des soucis, et ces facteurs constituent peut-être autant de prédispositions aux maladies mentales et physiques. Il est par conséquent important que les personnes à la retraite n'aient pas de soucis financiers et cela peut se faire de bien des façons: calculer ces ressources financières en prévision de la retraite, assurer des pensions suffisantes ou un revenu annuel garanti et indexé de manière à contrebalancer les fluctuations inflationnistes: voilà autant de moyens qui permettent de prévenir l'insécurité à la retraite.

La vieillesse se définit comme une série de changements progressifs qui réduisent les capacités de survie, et d'après une opinion fort répandue, ce processus s'accroît par la mise à la retraite obligatoire. Divers facteurs, tels le régime alimentaire et l'hérédité peuvent avoir un effet sur la longévité et chez bien des personnes l'âge chronologique ne correspond pas à l'âge physiologique.

D'un point de vue scientifique cependant, il est impossible de justifier un âge de mise à la retraite obligatoire; cet arrêt arbitraire du travail peut être ou non souhaitable pour des raisons concernant la société, mais n'a aucun fondement en gérontologie. Mais si nous nous attendons à ce qu'à 65 ans, ou à l'âge de la retraite obligatoire, on «effondre» alors il s'en trouvera beaucoup qui nous rendraient service en le faisant. Si par contre la société veut profiter de l'expérience accumulée au cours d'une vie active et en attend productivité, conseils et jugement d'expert, il est plus que probable qu'elle l'obtiendra également. A moins que la mort ne la devance, la retraite est inévitable, et c'est en général la période de la vie que l'on planifie et prépare le moins bien. Nombreux sont ceux qui «ont grande hâte de se retirer» et pourtant lorsqu'ils ne touchent plus de salaire ils ne savent plus que faire de leur temps et ils risquent de se mettre à faire de l'introspection. Les maladies imaginaires deviennent alors réelles et les vraies maladies empiront.

Tandis que certains grands industriels semblent tout à fait incapables de s'appliquer à planifier rationnellement leur retraite, d'autres, dont les capacités physiologiques décroissent peut-être, essaient de fonctionner comme s'ils avaient trente ans de moins, peu désireux qu'ils sont d'entrer dans le troisième âge. Pour les membres de ces deux groupes, la mise à la retraite obligatoire peut être le point de départ d'activités non satisfaisantes qui, en elles-mêmes, peuvent exacerber le traumatisme psychologique causé par décision de prendre sa retraite. Le 7 juillet 1969, le sénateur Walter Mondale disait au Sénat américain:

«Prendre sa retraite n'est pas à mon avis synonyme de cesser de vivre. Les hommes de sciences nous disent que le ralentissement des fonctions physiques chez l'homme s'accompagne souvent d'une maturation de l'esprit; si les capacités de travail productif diminuent, le travail créateur par contre devient plus aisé. Et pourtant, si l'on veut

[Text]

develop his interests and resources over the years against the day of his retirement. He must learn the importance of remaining active and of maintaining the vital, lifegiving interest in others. He must, in a phrase, learn the technique which John Gardner has called self-renewal. That technique encourages an openness and flexibility in personal life which facilitates fulfillment and growth in every situation.⁽³⁾

He went on to say:

Hopefully it (Bill S-2554) will stimulate positive thinking about retirement by providing employees with the factual information and counselling which will enable them to understand the nature of retirement problems and plan their leisure years intelligently.

Problems in Provision of Medical Care to the Elderly: The cast of characters increases in this part of the scenario. In addition to the principal character, the retired person, we now have the physician, allied health personnel, the family and society, all of whom interact and influence the life of our lead actor. There are some barriers to the provision of optimal medical care for the aged. Some elderly people expect to have the ailments of the aged; others, as said earlier, dwell introspectively on imaginary ailments. Both these attitudes provide difficulty in the establishment of good rapport between patient and doctor.

The number of doctors whose main interest is in geriatric medicine is increasing, but is still a small percentage of doctors providing medical care. This may be due in part to the nature of the profession, inasmuch as doctors wish to see their patients 'cured' and relieved of their ailments. Treatments of some of the common ailments of the older patients, e.g., strokes, heart disease, respiratory disease, may not lend themselves to dramatic improvement as a result of therapy.

In a report prepared by the Social Planning Council of Ottawa (1976), concern was expressed over the attitudinal approaches of some physicians to care of the elderly:

Complicated billing arrangements, bureaucratic red tape, recorded answering systems, hurried assessments after long waiting periods in offices confused many and ultimately assisted to 'turn them off' instead of helping them to enter the health care system.

In dealing with medical problems of the elderly, the physician has to be constantly aware of the possibility of multiple diseases and cognizant of the fact that the therapeutic ground rules applicable to younger patients are often inappropriate in geriatrics.

As mentioned earlier, the elderly patient is brought into contact with a number of allied health personnel—the social

[Traduction]

profiter au maximum de sa retraite, il faut s'y préparer à l'avance; il faut, au cours des années en prévision du jour où l'on cessera de travailler, s'ouvrir à des activités intéressantes et développer ses propres ressources. Il faut apprendre qu'il est important de demeurer actif et de préserver à l'égard d'autrui un intérêt vital et vivifiant. Il faut, en un mot, apprendre la technique que John Gardner a qualifiée, d'«autorenouvellement». Cette méthode cherche à faire acquérir un comportement personnel ouvert et souple, véritable clef de l'épanouissement et de la croissance en toute situation.⁽³⁾

M. Mondale ajoutait:

«Nous espérons que ce projet de loi (bill S-2554) provoquera d'utiles réflexions sur la retraite et fournira aux employés les renseignements concrets et l'orientation qui leur permettront de comprendre la nature des problèmes liés à la retraite pour qu'ils planifient intelligemment leurs années de loisirs.»

Les problèmes liés à la prestation de soins médicaux aux personnes âgées: Cette partie du scénario comporte plusieurs autres personnages. À côté du personnage principal, le retraité, on y retrouve en effet, le médecin, le personnel médical associé, la famille et la société, qui réagissent les uns sur les autres et influent sur la vie de notre acteur principal. Certains obstacles s'opposent à ce que les personnes âgées reçoivent de très bons soins médicaux. Certaines, en effet, s'attendent à souffrir les maux de leur âge, tandis que d'autres, comme nous l'avons dit antérieurement, s'appesantissent introspectivement sur des maladies imaginaires. Dans un cas comme dans l'autre, il est par conséquent difficile que les relations entre patients et médecins soient bonnes.

Il y a un nombre croissant de spécialiste en gériatrie, mais ils ne représentent qu'une petite proportion des médecins traitants. Cela est peut-être dû en partie à la nature de leur profession, dans la mesure où les médecins cherchent à «guérir» leurs patients et à les libérer de leurs maux. Le traitement de certaines affections communes chez les patients âgés, par exemple les crises cardiaques, les cardiopathies, les maladies respiratoires, ne peuvent pas donner lieu à une amélioration spectaculaire.

Dans un rapport préparé par le Social Planning Council of Ottawa (Conseil de planification sociale d'Ottawa) (1976), on s'inquiète de voir comment certains médecins envisagent les soins aux personnes âgées.

«Facturation compliquée, paperasserie bureaucratique, appareil d'enregistrement des appels, évaluation hâtive après une longue attente au cabinet, tout cela en a dérouté beaucoup et, en fin de compte, a contribué à les «éloigner» au lieu de les aider à s'intégrer au régime de soins médicaux».

Lorsqu'il soigne les personnes âgées, le médecin doit toujours penser à la possibilité de maladies multiples et se souvenir que les règles thérapeutiques applicables aux patients plus jeunes sont souvent inappropriées en gériatrie.

Comme on l'a dit déjà, le malade âgé est mis en contact avec un certain nombre de membres du personnel para-médical—le

[Text]

worker, home nurse, etc., and here too the workload and demands may be overwhelming, leading to poor rapport.

The traditional role of the family has changed. In the industrialized world the elderly parent or parents are no longer seen as an integral part of the family. There is an increasing tendency for careers to be sought outside the confines of the home and correspondingly the elderly retired person does not fit in comfortably with these plans. The elderly then get relegated to some form of institutional care and for the retired person, who sees the moral support removed and whose feelings of usefulness may be obliterated, this move to segregation can trigger problems requiring medical attention. Society, too, may pass by the retired person, deeming him or her to be a "cast off" with nothing further to contribute and playing only a parasitic role. It is easy to see how such rejection could lead to the onset of troubled thinking and the onset of illness.

Solutions: At the 1978 CMA General Council the following resolution was approved:

"Be it resolved that retirement not be mandatory on the basis of attainment of a specified age".⁴

This resolution was presented to General Council by the Council on Community Health (CCH) which had reviewed the problems associated with retirement. As will be seen from Appendix "A", the CMS has, for the past 14 years at least, expressed its concerns over the problems associated with health care of the elderly. These concerns, as reflected in the resolutions, did not specifically relate to retirement but with health care in general. In looking at the 1978 resolution on retirement, the CCH discussed a number of ways in which retired persons might well remain active within the community and by so doing, hopefully, be less likely to require health care. These included: part-time work, integration within the community and involvement in community projects, adequate housing, adequate nutrition, provision of community services where indicated, alternatives to institutional care and the provision of adequate income.

From the overall viewpoint, there needs to be a multi-disciplinary approach to health care for the elderly, a reassessment of the present utilization of health care facilities and services and research into how the elderly may be better cared for from both the health and social points of view.

The rest of the brief, Mr. Chairman, consists of references, bibliography, a policy review on geriatrics and statements made by the Canadian Medical Association, beginning in 1965.

The Chairman: Thank you, Dr.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I want to thank the witnesses for the well prepared brief. I should apologize first of all for my difficulty in speaking fluently. That is due to the fact that I was paralyzed in 1972

[Traduction]

travailleur social, l'infirmière à domicile, etc. et, ici aussi, la charge de travail et les besoins peuvent être écrasants, ce qui entraîne des relations médiocres.

Le rôle traditionnel de la famille a changé. Dans le monde industrialisé, le ou les parents âgés ne sont plus considérés comme partie intégrante de la famille. On constate une tendance croissante à rechercher des carrières en dehors du foyer et le retraité âgé s'adapte mal à ces projets. Les personnes âgées se trouvent alors reléguées aux soins d'une institution quelconque et, pour le retraité, qui se voit retirer tout appui moral et qui peut se sentir inutile, cette séparation peut susciter des complications qui appellent des soins médicaux. La société peut elle aussi négliger le retraité, l'estimant un «paria» qui ne joue dans la société qu'un rôle de parasite, parce qu'il n'a plus rien à apporter. On comprend facilement que, dans ces conditions, l'inquiétude et la maladie surviennent.

Solutions: Au Conseil général de 1978 de l'Association médicale canadienne, les résolutions suivantes ont été adoptées:

«Qu'il soit résolu que la retraite ne soit pas obligatoire du fait qu'un âge spécifié a été atteint».⁽⁴⁾

Cette résolution a été présentée au Conseil général par le Council on Community Health (CCH) (Conseil de la santé communautaire), qui a étudié les problèmes associés à la retraite. Comme on le verra dans l'appendice «A», l'AMC a exprimé pendant les quatorze dernières années au moins ses préoccupations au sujet des problèmes associés au traitement des personnes âgées. Comme l'indiquent les résolutions, ces préoccupations ne portaient pas uniquement sur la retraite mais sur les soins médicaux en général. En étudiant la résolution de 1978 sur la retraite, le Conseil de la santé communautaire a discuté d'un certain nombre de façons dont les retraités pourraient demeurer actifs au sein de la collectivité et être ainsi, espère-t-on, tributaires des soins médicaux. Au nombre des moyens envisagés, citons le travail à temps partiel, l'intégration au sein de la collectivité et la participation aux projets communautaires, un logement convenable, une nutrition satisfaisante, la fourniture, le cas échéant, des services offerts par la communauté, une solution de remplacement pour les soins dans un établissement, et un revenu suffisant.

Du point de vue global, il est nécessaire de procéder à une approche multidisciplinaire du traitement des personnes âgées, de réévaluer l'utilisation actuelle des installations et des services dans le domaine des soins de santé et de rechercher comment il est possible de mieux s'occuper des personnes âgées, à la fois du point de vue de la santé et du point social.

Le reste de ce mémoire, monsieur le président, comporte des références, une bibliographie, une révision de la politique en matière de gériatrie et des déclarations faites par l'Association médicale canadienne depuis 1965.

Le président: Je vous remercie.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, j'aimerais remercier les témoins de nous avoir lu un mémoire bien rédigé. Je demanderais à tous d'excuser les difficultés que j'éprouve à m'exprimer couramment. Cette

[Text]

and that is the result of it. I read this brief three times yesterday and it leaves the door wide open for a hundred questions. It is a well prepared brief and it brings to us a lot of new information. However, I find in it very little about the retirement of doctors. Do they retire? That is a question. What do they do when they retire? That is another question. What would be the retirement age for a surgeon? We know that a surgeon needs all his brains and all his knowledge and all his abilities to do what he can.

Dr. Gourdeau: I think there is no mandatory age for retirement of doctors. We have a corporation, or an order, if you will, which is responsible for the quality of medical practice of each individual. In other words, the corporation has a responsibility to ensure that each member practices quality medicine. This is done mostly in hospitals, as you know, by chart analysis and peer review committees, and by evaluation of medical care acts. It is not done as well, I must say, in private offices, except in some provinces.

I know what goes on in Quebec is that the Corporation of Physicians and Surgeons of Quebec has a committee of professional inspection, which goes into the offices of doctors and studies the charts. That is about the best way you can do it. In this way it evaluates the type of practice that the doctor is doing.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Regardless of age?

Dr. Gourdeau: Regardless of age. I must say that we go preferentially to those who are old and to those about whom there have been many complaints, either by confrères or by other people. They go also to those who are referred, because of marginal profiles, by the Health Insurance Commission. These are the prime targets of the inspection by this group of doctors. There are four full-time doctors doing this across the province, checking the work of their peers.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In the Province of Quebec, or across Canada?

Dr. Gourdeau: It is in the Province of Quebec, for these inspections. I do not think that it is done within other provinces. We are leaders in that field. We are in many other not so good fields, but in that one there is some good leadership.

You asked also a question about the retirement of doctors. As I said, there is no mandatory age. This is done by peer review. I can remember typically the case of one doctor I knew very well, who was practising in a smaller hospital in Quebec city. I could notice changes due to arterio-sclerosis of the brain of that man. It was subtle at the beginning. I felt my moral obligation to report him to the corporation. They inspected him and decided they would remove his right of practice. It is hard to do, but I guess it is the responsibility of the peers to see

[Traduction]

difficulté découle du fait que j'ai été paralysé en 1972. J'ai lu ce mémoire trois fois hier et il me permettra de poser une centaine de questions. Je le répète, c'est un mémoire très bien rédigé qui nous fournit bon nombre de renseignements nouveaux. Cependant, ce mémoire traite très peu de la retraite des médecins. Ces derniers prennent-ils une retraite? Voilà une bonne question. Que font-ils lorsqu'ils prennent leur retraite? En voilà une autre. Quel serait l'âge de la retraite pour un chirurgien? Nous savons tous qu'un chirurgien doit posséder toutes ses facultés mentales, toutes ses connaissances et toute son habileté pour exercer son métier.

M. Gourdeau: Je pense qu'il n'existe aucun âge obligatoire pour les médecins. Nous avons une corporation, ou si vous le voulez un ordre, qui est responsable de la qualité du travail de chaque médecin. En d'autres mots, la corporation s'assure que chaque membre pratique la médecine en respectant les normes qualitatives. La plupart du temps, la corporation se charge d'étudier le cas des médecins, des hôpitaux, en analysant les dossiers, en instituant des comités de révision composés de médecins, et en évaluant les actes médicaux prodigués. Dans les bureaux privés, cela ne se passe pas de la même façon, sauf dans certaines provinces.

Je sais qu'au Québec la corporation professionnelle des médecins et des chirurgiens du Québec a un comité d'inspection, qui se rend dans les cabinets de médecins pour étudier les dossiers. C'est à peu près la meilleure façon de procéder. Ainsi, le Comité évalue la façon dont le médecin pratique sa profession.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Sans tenir compte de l'âge?

M. Gourdeau: Sans tenir compte de l'âge. Je dois dire que nous évaluons de préférence les médecins âgés et ceux qui ont fait l'objet de nombreuses plaintes, soit de la part de leur confrères soit de la part du public. Il y a également des cas qui nous sont référés par la Commission d'assurance-santé en raison de leur attitude marginale. Ce sont ces médecins-là qui font l'objet d'une enquête. Le Comité se compose de quatre médecins employés à plein temps qui parcourent la province afin de vérifier le travail de leurs confrères.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Dans la province de Québec ou au Canada?

M. Gourdeau: Les inspections se font dans la province de Québec. Je ne pense pas que cela se fasse dans d'autres provinces. Nous sommes à l'avant-garde en ce domaine. Nous inspectons de nombreux cabinets de spécialistes et les résultats de ces enquêtes ne sont pas toujours très bons, contrairement à celles qui concernent les spécialistes de cette catégorie.

Vous avez posé une question concernant la retraite des médecins. Comme je l'ai mentionné, il n'y a pas d'âge obligatoire. La décision est prise par les autres médecins. Je me souviens du cas d'un médecin que je connais très bien et qui pratiquait la médecine dans un petit hôpital de la ville de Québec. J'avais pu remarquer chez lui certains changements de comportement. Il était atteint d'artériosclérose au cerveau. J'ai fait preuve de subtilité au début. Je me suis senti obligé de mentionner son cas à la corporation qui a mené une enquête et

[Text]

that this is done. We have no other way, the medical practice being autonomous, except in hospitals, of course, where the work is really supervised. In hospitals this would apply to surgeons, where I think the mandatory age is determinable according to the regulations, and the age in hospitals is 65 for surgeons.

As to what they do after that, they can continue consultation, without operating; or they can go into various fields, such as insurance expertise, which many of them do. The majority of them stop practising straight away, as far as I know, at the age of 65.

I would like to turn the answer now to other members of our group. Dr. John Bennett, no doubt, will deal with it.

Dr. Bennett: Speaking as a surgeon, as Dr. Gourdeau has said, on the decision as to whether individuals should continue practising—and I am talking now primarily about the hospital practice—as I am sure most of you know the privileges of practising in a hospital are decided more or less on an annual basis usually by a peer group committee called a credentials committee. They review the activities of the individual during the preceding year and make the appropriate recommendation to the hospital board of management as to whether that individual's privilege should be maintained, modified, reduced, or completely withdrawn.

The Chairman: At any age?

Dr. Bennett: At any age. For example, if you find a surgeon is starting to have a poor track record—I do not mean in fatalities but in terms of post-operative complications—or if there is some element of doubt about the methods that he is using or his post-operative care, or the diagnoses he is using, then the committee in reviewing his activities on an annual basis will look at all these factors and will make the appropriate recommendation to the board of management of the hospital, who are the people who allocate the privileges to that particular doctor within the hospital complex.

Mr. D. A. Geekie, Director of Communications, The Canadian Medical Association: Honourable senators, I think we should put into context for the members of the committee that he is referring primarily to members of the self-employed, as he is a practising physician. It is important to know that there is something in the vicinity of twenty per cent of the medical profession who are on some form of salary. They are employees and, of course, the same mandatory retirement age policies apply to them as are applied to society as a whole.

In addition to what has been said, I think we are in rather a fortunate position at the CMA, in that we operate a variety of retirement savings plans and retirement counselling service for physicians in our membership, because so many of them are self-employed. We are in a position to see changes in trends of what is occurring. There is absolutely no question that the

[Traduction]

a décidé de lui interdire de pratiquer la médecine. C'est une décision difficile à prendre, mais je pense que c'est notre responsabilité. Nous n'avons pas d'autre choix. La médecine est une profession autonome, sauf dans les hôpitaux, où le travail est réellement surveillé. Dans les hôpitaux, cette inspection s'appliquerait également aux chirurgiens. Dans leur cas, je pense que l'âge obligatoire peut être déterminé par règlement; dans les hôpitaux, l'âge obligatoire de la retraite est de 65 ans pour les chirurgiens.

Quant à leur occupation pendant leur retraite, ils peuvent continuer à donner des consultations sans pour autant opérer; ils peuvent également se diriger dans d'autres domaines, comme l'assurance-maladie, ce que plusieurs choisissent d'ailleurs. A ce que je sache, la majorité arrête de pratiquer à 65 ans.

J'aimerais laisser aux autres membres du groupe l'occasion de répondre. Le Dr John Bennett aura sûrement des observations à apporter.

M. Bennett: En ma qualité de chirurgien, comme le Dr Gourdeau l'a mentionné, un comité de collègues, appelé comité de vérification, décide habituellement chaque année si un médecin peut continuer à pratiquer la médecine. Je parle essentiellement des médecins des hôpitaux. La plupart d'entre vous connaissent quels sont les privilèges que représente l'exercice de la médecine dans un hôpital. Ce comité étudie le dossier du médecin durant l'année précédente et fait les recommandations appropriées à la direction de l'hôpital, en lui mentionnant si le médecin doit conserver son poste, obtenir d'autres responsabilités, ou des responsabilités moindres ou être remercié de ses services.

Le président: Peu importe l'âge.

M. Bennett: Peu importe l'âge. Par exemple, si un chirurgien commence avec un dossier médiocre, et je ne parle pas de décès mais de complications post-opératoires ou si ses méthodes, ses soins post-opératoires ou encore ses diagnostics sont douteux, le Comité, en faisant son évaluation annuelle, tiendra compte de tous ces facteurs et fera connaître sa recommandation à la direction de l'hôpital. C'est la direction qui accorde les responsabilités aux médecins dans les hôpitaux.

M. D. A. Geekie, Directeur de la communication, Association médicale canadienne: Honorables sénateurs, je pense que nous devrions vous dire qu'il fait allusion essentiellement aux membres indépendants de la profession, ce qu'il est lui-même. Il est important de savoir qu'il y a environ 20% des médecins qui touchent une certaine forme de salaire. Ce sont des employés et, bien sûr, la politique en matière de retraite obligatoire s'applique à eux comme au reste de la société.

Venant s'ajouter à ce qui a déjà été dit, j'aimerais faire remarquer que l'Association médicale canadienne occupe une position privilégiée, dans la mesure où nous offrons toute une gamme de régimes épargne-retraite, ainsi qu'un service de conseil pour les médecins membres, puisqu'ils sont pour la plupart leurs propres employeurs. Nous avons donc la possibi-

[Text]

relative age of retirement or partial retirement or change in their pattern of practice, varies tremendously from one discipline within medicine to another. Essentially, surgeons particularly have demanding surgical sub-specialties. Their productivity and their workload start to change around the age 65 and they decline quite markedly after that particular period. So you find these people altering their careers before they reach the age of 65 to a considerable degree. They are going into partial retirement in terms of their principal training and alter their practice into other ways.

The other major trend that we see, for a variety of reasons, the numbers that are involved, the economics of the situation, the ability—is that there are more physicians working later in life. We have no hard figures, but there is certainly a good suggestion that of those who are able to function, something in the vicinity of 65 to 70 per cent of physicians between age 65 and 70 continue to work on at least a part-time basis. Of course, they are in a much better position to control this than are most segments of society. In fact, you will find that in many communities half or more of those physicians over age 70 continue to work to some degree. They are into perhaps partial retirement, but not full retirement in the true sense of the term. There is no question that there is a very definite trend in this regard within the profession.

Senator Buckwold: Dealing with life expectancy, you indicated earlier that by the year 2031, 20 per cent of the population will be age 65 and over. According to the statistics, the life expectancy of a many of 60 years of age has not really changed that much over the last period of time and that the increase in life expectancy overall is because of the improvements in respect to infant mortality, the elimination of many childhood diseases, and this type of thing.

How real is the increase in life expectancy for the elderly as against the overall statistic resulting from reduced infant mortality?

Dr. C. I. Gryfe, Assistant professor, Department of Medicine, University of Toronto: Your observations, senator, are quite accurate. The encouraging figures for life expectancy—those which say that life expectancy is improving—are based upon life expectancy at birth and in fact reflect improved conditions affecting the young and middle years rather than the later years.

Life expectancy beyond the age of 65 has not substantially increased. It has increased marginally. Some of the factors have been identified which appear to improve life expectancy in the advanced stages of life. But these have only a marginal impact. They will not likely cause the total number who manage to survive into their seventh decade, and beyond, to increase. The increase at that stage is still not going to be influenced, as far as we can see, by the marginal improvements in the later years. The major contribution will continue to occur as a result of early year gains. The absolute number of

[Traduction]

lité d'assister à l'évolution des tendances. Il n'y a absolument aucun doute sur le fait que l'âge relatif de la retraite ou de la retraite partielle, ainsi que les modifications qui peuvent être apportées aux programmes et à ces applications, varient énormément d'une discipline médicale à l'autre. Pour l'essentiel il faut dire que les chirurgiens en particulier sont très sollicités dans des sous-spécialités chirurgicales. Leur productivité et la charge de travail dont ils s'acquittent commencent à changer aux environs des 65 ans, pour ensuite décliner de façon notable. On constate donc chez eux des modifications dans la carrière, bien avant qu'ils n'atteignent l'âge de 65 ans. Ils prennent partiellement leur retraite en ce qui concerne leur activité principale, et orientent leur pratique vers d'autres voies.

L'autre tendance que nous constatons, serait que, pour un certain nombre de raisons (les effectifs, la situation économique, l'aptitude,) un nombre croissant de médecins continuent à travailler à un âge de plus en plus avancé. Nous n'avons pas de chiffres sûrs, mais il y a de fortes chances pour que parmi ceux qui sont capables de travailler entre 65 et 70 ans, il y en a à peu près 65 à 70% qui continuent à travailler à temps partiel. Bien sûr, ils sont bien plus à même que dans d'autre professions, de choisir leur emploi du temps. De fait, vous vous apercevrez que dans beaucoup de localités la moitié ou plus des médecins qui ont plus de 70 ans continuent d'une certaine façon à travailler. Ils ont pris une retraite partielle mais non complète. Nous nous trouvons donc là sans aucun doute en présence d'une véritable tendance à l'intérieur de la profession.

Le sénateur Buckwold: A propos de l'espérance de vie, vous avez mentionné tout à l'heure que 20% de la population aura, en 2031, 65 ans ou plus. Si l'on se reporte aux statistiques, l'espérance de longévité d'un homme de 60 ans n'a pas vraiment changée dans la période que nous venons de traverser, l'amélioration globale dans ce domaine n'étant due qu'à des progrès réalisés dans la lutte contre la mortalité infantile, les maladies infantiles, et dans des domaines similaires.

A quel point est donc réelle l'espérance de vie accrue pour le troisième âge, si on la compare à la statistique globale qui est influencée par un taux de mortalité infantile plus bas?

Le Docteur C. I. Gryfe, professeur adjoint, Département de Médecine de l'université de Toronto: Vos remarques, sénateur, sont tout à fait judicieuses. De fait, ces chiffres tout à fait encourageants en matière d'espérance de vie, c'est-à-dire ces chiffres qui nous disent que des progrès ont été faits dans ce domaine, considèrent surtout une espérance de vie à la naissance et sont le reflet des progrès concernant le jeune âge et l'âge adulte plutôt que le troisième âge.

A partir de l'âge de 65 ans il n'y a pas eu de progrès véritables, mais seulement marginaux. Certains des facteurs qui permettent de faire monter l'espérance de vie des personnes âgées, ont été identifiés. Mais leur incidence reste marginale. On n'arrivera pas à véritablement augmenter le nombre de ceux qui arrivent à vivre jusque dans leur septième décennie. Dans l'état actuel des choses on ne pourra pas véritablement influencer le chiffre global, en apportant des améliorations marginales dans les dernières années de vie. C'est surtout par des progrès réalisés dans les premières années que les

[Text]

people who are going to enjoy the effects of increased life expectancy is going to be seen probably in the seventh decade, and less so in the eighth and ninth decades in absolute numerical numbers. However, in terms of the number of people in the eighth, ninth and tenth decades at the present time, the number is going to increase more rapidly than for the sixth and seventh decades. We can expect to see, perhaps, a doubling or a tripling of people in their eighties and nineties, whereas we may only see a one and one-half or less fold increase of people surviving into their sixties and seventies.

Senator Buckwold: Could you explain why that trend is coming about?

Dr. Gryfe: The reality is that you still face an increased likelihood of dying the older you get. There still is an end point, and the maximum end point, as far as we can see, has not been influenced. The rarity of people over the age of 90 and 95 has not changed. The number of centenarians has not increased proportionately to the total population. They are still as rare as they ever were. There are more centenarians around simply because the population generally is larger. But the life span per se rather than life expectancy—life span as a feature of the human organism—has not changed, and we really have no effective way of changing that. As a result, the pressure of mortality, the built-in limit to human survival, is still going to prevent an excess accumulation of people in the advanced stages. At the present time they represent a small group of survivors, and that group of survivors is going to increase, but people are still going to die ultimately.

Senator Buckwold: One final question. Accepting that women live longer than men—and we as lay people hear that this is because they are basically stronger and better prepared for these kinds of things—

Senator Rowe: They do not have so much to do, or so much worry, either.

Senator Bosa: That is a chauvinistic remark.

Senator Buckwold: As women become a very much more important factor in the work force and assume more and more responsibilities—and I do not know why they want to, but this seems to be what they are looking for—will this result in a lower life expectancy for women—and I am talking now about the stress of the marketplace?

Dr. Gourdeau: Before asking Dr. Gryfe to respond to that question, I should like to quote to the committee two figures from the life expectancy tables produced by Statistics Canada. In 1941, the life expectancy of a male at birth was 63 years and for a female 66.3 years. At age 70, the life expectancy for a male in 1941 was 9.94 years and for a female 10.93 years.

Going to 1971, which is the last year for which we have accurate figures, at age 70 the life expectancy for a male was 10.9 years and for a female 13.85 years. So there was an increase there. The number of people above age 70 in 1941

[Traduction]

améliorations générales seront obtenues. Le chiffre absolu, ce sont les septuagénaires qui vont bénéficier de la prolongation de l'espérance de vie, beaucoup plus que les octogénaires et les nonagénaires. Cependant, et numériquement, ce sont dans les huitième, neuvième, et dixième décennies que l'on va actuellement assister à des progrès rapides, plus que dans la sixième et la septième. Nous pouvons nous attendre à voir doubler ou tripler les chiffres correspondant à la huitième et à la neuvième décennie, alors que pour la sixième et la septième les chiffres ne seront affectés que d'un coefficient multiplicateur de un et demi.

Le sénateur Buckwold: Pourriez-vous nous expliquer les raisons de cette tendance?

M. Gryfe: N'oublions pas qu'au fur et à mesure que l'on vieillit les chances de décès augmentent. Ça se termine toujours de la même façon, et l'échéance finale jusqu'ici n'a pas été reportée. C'est-à-dire que le nombre de gens de 90 ans et plus n'a pas changé. Disons que le nombre de centenaires n'a pas augmenté dans la même proportion que la population totale. Ils sont toujours aussi peu nombreux qu'ils l'ont toujours été. S'il y a plus de centenaires c'est simplement parce que la population générale a augmenté. Mais l'intervalle pendant lequel on vit, plutôt que l'espérance de vie, cet intervalle de vie conçu comme un des caractères de l'organisme humain, n'a pas changé, et nous ne disposons d'aucun moyen de le modifier. Il en résulte, que l'échéance de la mort, cette limite prescrite à la survie de l'homme, empêchera toujours qu'à un certain âge avancé la pyramide des âges s'élargisse. Ce petit groupe de gens très âgés, est sans doute appelé à prendre plus d'importance, mais de toute façon et en dernière analyse, tout le monde finit par mourir.

Le sénateur Buckwold: Une dernière question. Si l'on reconnaît que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, et nous qui sommes assez peu versés en la matière entendons dire que c'est parce qu'elles sont fondamentalement plus solides et mieux préparées aux choses de la vie...

Le sénateur Rowe: Elles ne sont pas non plus aussi actives que nous, et ont moins de soucis.

Le sénateur Bosa: Voilà une remarque chauvine.

Le sénateur Buckwold: Vu que les femmes sont de plus en plus un élément important de la population active et qu'elles assument de plus en plus de responsabilités, et je me demande bien pourquoi, mais il semble que ce soit ce qu'elles cherchent, en résultera-t-il pour elles une réduction de l'espérance de vie; je fais allusion à la tension qui règne dans le monde du travail?

M. Gourdeau: Avant de demander au Dr Gryfe de répondre à cette question, j'aimerais citer deux tableaux de chiffres concernant l'espérance de vie et fournis par Statistique Canada. En 1941, l'espérance de vie d'un homme à la naissance était de 63 ans et pour une femme elle était de 66,3 ans. À l'âge de 70 ans, l'espérance de vie d'un homme en 1941 était de 9,94 années et pour une femme de 10,93 années.

Si nous nous reportons maintenant à 1971, date des derniers chiffres précis dont nous disposons, à l'âge de 70 ans l'espérance de vie pour un homme était de 10,9 années et pour une femme de 13,85 années. Nous constatons donc une augmenta-

[Text]

was roughly the same as it was in 1971, so there has not been a great change in the overall pattern.

Perhaps now Dr. Gryfe would respond to your question as to whether or not women's involvement in the work force will result in a shorter life span. These figures would not seem to indicate that, but perhaps Dr. Gryfe can enlarge on that.

Dr. Gryfe: I do not believe there are any figures that one can cite directly relating to life expectancy among women who are adopting the newer life pattern, shall we say. There are some suggestive trends in terms of the diseases that are occurring in these women, and if we take the giant assumptive step that the diseases are going to be just as fatal in women as they are in men, then ultimately one might expect them to start backsliding and join the men with a reduced life expectancy. But that is speculative.

Senator Bosa: On page 3 of the brief there is extensive reference to the statistics published by Statistics Canada in March of 1978. It states in the brief as follows:

In 1973, those aged 65 and over accounted for 15,471,734 patient days, giving a rate of 8.2 days per person.

Does that represent the average length of stay in a hospital?

Dr. Gourdeau: No, senator. That represents the number of days that people aged 65 and over spent in hospital per year, which is much higher than the overall population.

Senator Bosa: What is the average rate?

Dr. Gourdeau: It is in the area of 5.9 days, senator.

Senator Bosa: In the same paragraph there is a description of the causes of these stays in hospital, with accidents accounting for 7.4 per cent. We recently heard from the Life Insurance Association, and it was their view that in prolonging the benefits that would go with a pension plan, one of the difficult areas would be in extending accidental benefit coverage beyond age 65, for the simple reason that it is difficult to determine at that age whether a fracture results from the accident itself or from a weakening of the bone structure due to age. I understand the medical profession itself has difficulty, in cases of this kind, in determining whether the fracture was the result of an accident or whether it was broken before the accident occurred.

Dr. Gourdeau: This would represent a very small proportion of the probable cases that would come up. There is no doubt that you would have to judge between the good and doing away with mandatory retirement at age 65 and this question, and perhaps others. I readily admit that there is a greater propensity to fracture in persons aged 65 and over. It may be that a given accident would result in a bone fracture in an older person whereas that would not be the case in a younger

[Traduction]

tion. Si nous remarquons qu'il y a peu de différences entre les chiffres de 1941 et ceux de 1971 concernant le nombre de gens ayant plus de 70 ans, nous pouvons dire que dans l'ensemble la situation reste assez stable.

Peut-être le Dr. Gryfe peut-il répondre maintenant à votre question, à savoir: l'apparition des femmes dans les rangs de la population active se traduira-t-elle par une durée de vie plus courte. D'après ces chiffres, il ne semble pas que ce soit le cas, mais peut-être le Dr. Gryfe peut-il fournir des renseignements supplémentaires.

M. Gryfe: Je ne pense pas qu'il y ait de statistiques répondant à votre question concernant l'espérance de vie des femmes, et qui tiennent compte de leur nouveau mode de vie, dirons-nous. Il y a sans doute un certain nombre de tendances qui se dessinent dans le domaine de la santé, et si nous allons jusqu'à supposer hardiment que les conséquences en seront les mêmes pour les femmes et pour les hommes, nous arriverons en fin de compte à un recul de l'espérance de vie pour les femmes qui les mettra à peu près au même niveau que les hommes. Mais tout ceci n'est que spéculation.

Le sénateur Bosa: A la page 3 du mémoire il y a une longue citation de chiffres publiés par Statistique Canada en mars 1978. Je lis:

En 1973 on comptait 15,471,734 journées d'hospitalisation pour ceux qui étaient âgés de 65 ans et plus, ce qui donne une proportion de 8,2 jours par personne.

S'agit-il là d'une durée moyenne d'hospitalisation?

M. Gourdeau: Non, sénateur. Il s'agit là du nombre de jours que les gens de plus de 65 ans ont passés dans un hôpital par an, ce qui est beaucoup plus élevé que pour l'ensemble de la population.

Le sénateur Bosa: Quelle est la moyenne?

M. Gourdeau: Ça doit se situer aux alentours de 5,9 jours, sénateur.

Le sénateur Bosa: Dans le même chapitre il y a une description des causes d'hospitalisation, avec une part de 7,4% pour les accidents. La Life Insurance Association nous a fait savoir il y a peu de temps, qu'il y aurait un certain nombre de difficultés à prolonger les prestations complémentaires au régime de retraite, en particulier d'étendre l'assurance accident au-delà de l'âge de 65 ans pour la simple raison qu'il est extrêmement malaisé de déterminer à cet âge si une fracture est due à un accident ou à une insuffisance du squelette. Si je comprends bien, les médecins ont eux-mêmes des difficultés à déterminer si la fracture est véritablement le résultat de l'accident ou si elle existait déjà auparavant.

M. Gourdeau: Il s'agirait là évidemment d'une infime proportion de cas qui se présenteraient. Sans aucun doute vous auriez alors le choix entre répondre à la question, ou vous en tirer avec une retraite obligatoire. Je reconnais qu'il y a plus de cas de fractures chez les personnes de plus de 68 ans que chez les autres, peut-être parce qu'un accident qui ne causerait pas de fracture chez quelqu'un de plus jeune le ferait chez ces personnes âgées.

[Text]

person, or perhaps the fracture would not be as serious in the younger person.

The Quebec government recently published a paper in which it is set out that industrial accidents are about six times more prevalent in the younger group than in the older. The accidents, however, were minor in the case of the younger group. Accidents among the older group resulted in a greater incidence of fractures, in the case of those working in a polluted environment, there was certainly a greater incidence of respiratory problems in the older age group.

Dr Bennett: I wonder if I might add to that, Mr. Chairman. It is generally accepted that the process of aging produces an osteoporotic effect. There is a loss of calcification in the bones regardless of what the activities of the individual are. The more sedentary he is, of course, the greater is the decalcification.

You are really asking a chicken and egg question. It may be that a younger person, given a greater degree of bone hardness or bony calcification, would stumble and fall without a fracture resulting. It would be a simple fall and the result a simple bruise. You could also argue, of course, that decalcification itself is a weakening of the structure causing a propensity to fall. It is really a chicken and egg question.

Senator Bosa: But it is a very important one since it directly relates to the terms of reference of this committee. With the removal of a mandatory retirement age, the insurance industry would have to adjust to group plans to make provision for the extension of benefits beyond age 65. One of the difficulties that the life insurance industry faces in determining how to extend these benefits beyond age 65 relates to that very question.

Dr. R. G. Wilson, Secretary General, Canadian Medical Association: Mr. Chairman, the insurance company is not concerned about insuring people over age 65. What they are concerned about is the fact that an individual over the age of 65 who has an accident is likely to have a greater morbidity; that is to say, the recovery from that accident will be extended, and in fact it may well be that that individual might never completely recover. In the case of an insurance company insuring people beyond the age of 65, they are concerned about the duration for which benefits will have to be paid. It is a selfish reason on the part of the insurance company and really does not relate to the age of the individual per se.

Senator Bosa: But it relates to the overall plan.

Dr. Wilson: It is a social question rather than a medical one.

Senator Rowe: I am very much interested in this matter of fractures amongst elderly people. We have always assumed that this involves a change in calcium content in the bones. A person at age 75 is more likely to break a wrist in a fall than is a 10-year old. To what extent can that change in calcium, with the resultant increased tendency to fracture, be compensated by muscular development?

[Traduction]

Le gouvernement du Québec a publié récemment une étude dans laquelle on souligne que les accidents du travail dans l'industrie sont à peu près six fois plus fréquents parmi les jeunes que parmi les personnes plus âgées. Pour les plus jeunes, les accidents étaient cependant sans gravité. Parmi les personnes âgées, les accidents entraînent plus souvent des fractures et chez celles qui travaillaient dans un milieu pollué, la personne âgée connaît plus de problèmes respiratoires.

M. Bennett: Monsieur le président, puis-je ajouter quelque chose? En général, on admet que le vieillissement peut entraîner une certaine ostéoporose. Il y a décalcification, peu importe les activités de la personne. Les personnes les plus sédentaires sont bien sûr celles qui sont les plus atteintes.

C'est comme se demander lequel, de la poule ou de l'œuf, vient en premier. C'est peut-être qu'une personne jeune, dont les os sont plus durs, avec une meilleure calcification, va trébucher et tomber sans pour autant subir de fracture. Une simple chute se soldera par une égratignure. On peut aussi soutenir, bien sûr, que la décalcification en elle-même est un affaiblissement de l'ossature qui prédispose aux chutes. Comment savoir ce qui est la cause et ce qui est l'effet.

Le sénateur Bosa: Mais c'est là une question très importante puisqu'elle concerne directement le mandat du Comité. Sans âge de retraite obligatoire, les assureurs devraient rajuster leurs régimes collectifs pour accorder des avantages aux personnes de plus de 65 ans. L'une des difficultés auxquelles se heurtent les assureurs-vie pour déterminer de quelle façon ces avantages vont être appliqués aux personnes âgées de plus de 65 ans concernent cette question précise.

M. R. G. Wilson, secrétaire général, Association médicale canadienne: Ce qui inquiète la compagnie d'assurane, monsieur le président, ce n'est pas d'assurer des gens de plus de 65 ans, mais bien plutôt le fait qu'une personne de plus de 65 ans qui a un accident est susceptible d'avoir une plus grande morbidité, c'est-à-dire qu'elle prendra plus de temps à se remettre d'un accident et qu'en fait, elle ne s'en remettra peut-être jamais complètement. Une compagnie d'assurance qui assure les personnes âgées de plus de 65 ans s'inquiète de la durée pendant laquelle elle devra verser des indemnités à son assuré. C'est là de l'égoïsme de la part de la compagnie d'assurance et en réalité, cela n'a rien à voir avec l'âge de la personne en soi.

Le sénateur Bosa: Mais cela concerne le régime dans son ensemble.

M. Wilson: C'est là une question d'ordre social plutôt que médical.

Le sénateur Rowe: Cette question de fractures chez les personnes âgées m'intéresse beaucoup. On a toujours cru qu'une fracture implique un changement dans la teneur en calcium des os. Une personne de 75 ans est plus susceptible de se casser un poignet en tombant qu'un enfant de 10 ans. Dans quelle mesure ce changement dans la teneur en calcium, en

[Text]

As people get older, they tend to curtail their physical activities. As an example, if I invite some friends of my own age for a skating outing along the Rideau Canal, they look at me rather incredulously. They simply do not think that people of our age should be skating along the Rideau Canal. Can an individual compensate for this loss of calcium by muscular development?

Dr. Gourdeau: Before responding, I would like to add one thing to what Dr. Bennett has said, and that is that the tissue surrounding the bone cells, if you like, also degenerates as one gets older, and that results in a lack of support. So, it is not only the calcium content, but the whole matrix that is changing.

To answer your question, there is no doubt that if one's muscles are strong, the chance of having an accident like this will be lessened. However, for a person who has not normally done a great amount of walking or physical exercise suddenly to go skating in his later years would be dangerous. He would probably end up with a fracture of the femur, making him a cripple for the rest of his life. On the other hand, if one has been physically active, it is certainly a good thing to continue.

The Chairman: We are getting a little off the subject of mandatory retirement, and I would ask that we get back to it.

Senator Bird: I have a number of rather unrelated questions. In the first one I am trying to follow a line of thought with regard to the fact that if a person is healthy, wants to work and is forced to retire because of a mandatory retirement clause, he is going to suffer a sense of rejection. Because he does not feel useful, he is probably going to be lonely, and he is probably going to feel unhappy in his home, and therefore he will become either physically ill or mentally ill.

From things I have read and from listening to you, I got the impression that in many cases what we call senility, which is confused thinking and everything that goes with it, is not only a physical but perhaps a psychological reaction. This may occur if you stick somebody in an institution and tell him that he is of no use and, thus, he sits around all the time. Am I right in that?

Dr. Gryfe: The enforced retirement of so-called healthy people is a difficult thing to assess. The concept of "health" is what is important to the whole central question. If he or she has physical health but is perhaps psychologically not as healthy—in the broad sense—as his other physical health would indicate, enforced retirement may very well be the serious blow, not to the physical health but to the psychological health. I am sure there are a good number of people who compensate for whatever psychological or emotional limitations they have by working. Work forms an extremely large component in the survival or life pattern. Remove that from this individual and there is every reason to believe he will deteriorate. There are studies to indicate that a large proportion of the work force in the Protestant ethic dedicated society

[Traduction]

plus de la propension accrue aux fractures qui en résulte, peut-il être compensé par le développement musculaire?

En vieillissant, les personnes ont tendance à réduire leurs activités physiques. Par exemple, si j'invite des amis de mon âge à venir patiner sur le canal Rideau, ils n'en croient pas leurs oreilles. Ces personnes ne pensent simplement pas que des personnes de notre âge devraient aller patiner sur le canal Rideau. Une personne peut-elle compenser cette perte de calcium par un développement musculaire?

M. Gourdeau: Avant de répondre, j'aimerais ajouter une chose à ce que M. Bennett a dit, à savoir que les tissus qui entourent les cellules osseuses, si vous voulez, dégénèrent aussi avec la vieillesse, ce qui entraîne un affaiblissement. Ainsi donc, ce n'est pas seulement une question de teneur en calcium, mais toute une modification de la substance intercellulaire des tissus.

Pour répondre à votre question, il ne fait aucun doute que si les muscles sont forts, les risques d'avoir un accident comme cela sont beaucoup moindres. Cependant, il est très dangereux, pour une personne qui n'a jamais fait beaucoup de marche ni d'exercice physique, de commencer à faire du patin du jour au lendemain. Elle se fracturera probablement le fémur, et deviendra infirme pour le reste de sa vie. Par contre, si la personne a toujours été active, il est certainement excellent de continuer de l'être.

Le président: Nous nous éloignons un peu du sujet de la retraite obligatoire et j'aimerais que nous y revenions.

Le sénateur Bird: J'ai quelques questions très diverses à poser. Dans la première, j'essaie de m'en tenir au fait que si une personne est en santé, si elle veut travailler et qu'on la force à prendre sa retraite parce que celle-ci est obligatoire, la personne va se sentir rejetée parce qu'utile et elle sera probablement seule, malheureuse chez elle et par conséquent deviendra malade physiquement ou mentalement.

D'après ce que j'ai lu et ce que j'ai entendu ici, j'ai l'impression que dans de nombreux cas, ce que l'on appelle la sénilité, qui est une confusion mentale, n'est pas seulement une maladie physique, mais peut être aussi une réaction psychologique. Cela se produira peut-être si on place une personne dans un établissement et qu'on lui dit qu'elle n'est absolument plus utile et qu'ainsi elle ne fait rien de ses journées. Ai-je raison?

M. Gryfe: La retraite forcée de ce que l'on convient d'appeler des personnes en santé est une chose difficile à traiter. La notion de «santé» est ce qui importe. Si la personne est en bonne santé physique, mais ne l'est peut-être pas autant du point de vue psychologique—au sens large du terme—que semble l'indiquer son état physique, la retraite forcée peut très bien être un grave coup non seulement à sa santé physique, mais aussi à sa santé psychologique. Je suis certain qu'il y a beaucoup de personnes qui compensent leurs limites psychologiques ou émotionnelles en travaillant. Le travail constitue un élément extrêmement important dans la survie ou dans le modèle de vie. Qu'on empêche une personne de travailler et il y a tout lieu de croire que sa santé se détériorera. Des études ont prouvé qu'une grande partie de la force ouvrière dans la

[Text]

is in fact held together by the need for work—for having a purpose. These people are at a particular risk for decline once that is taken away from them.

Senator Bird: This is what I wanted to know. It seems to me that this leads us to the thought of the cost of illness in our society, and forcing people to retire and have them become psychologically incompetent and break up their ability to function well, is going to be an increase in cost. When you are arguing with people who believe in mandatory retirement, you could point out that if this is going to produce a greater number of ill people, it will cost more. We did not talk about the cost of illness in looking after the aged. There is surely a connection there.

The Chairman: Is there?

Dr. Wilson: That is one of the reasons for emphasizing the question of planning for retirement. It is terribly important for the individual who is planning to retire to decide how he is going to be able to use his time. It can be as simple as the individual who enjoys golf so much that he can play it seven days a week and maintain his sanity and be completely enthralled with retirement, as opposed to the individual who cannot repair even the tap in his own home and has no particular skills and has nothing to do all day. As you suggested, physical and psychological loneliness, I am sure, and in my observation as a general practitioner I have found, leads to increased senility. There is no question about that.

Senator Bird: Thank you very much. May I ask two more unrelated questions? I gather you are talking about a multi-disciplinary approach to this problem. Are you thinking in terms of the geriatric centres such as they have in many parts of the United States?

Dr. Gourdeau: I do not think we are stating that at all. The position of the CMA that we are presenting—of course, with our comments, coming mostly from the council on community health—states that we believe the retirement age should not be mandatory. That is the only position we are taking.

You can ask us for other comments. They are not comments approved by our general council. They are out of the scope of what we recommend.

Senator Bird: Would you mind my asking?

Dr. Gourdeau: Not at all.

Dr. Gryfe: I think I can answer that without going beyond our frame of reference. The multi-disciplinary approach, of course, need not be seen exclusively in the institutional setting. The multi-disciplinary approach applies to society at large as much as it does to any institution. In order for any individual to survive in society, he interacts with many different types of people, many different agencies and many different corporations. This is a fact of life and, therefore, if there is a breakdown or a threatened breakdown in a person's individual

[Traduction]

société protestante est en fait gouverner par le besoin de travailler, le besoin de poursuivre un objectif. Ces personnes sont particulièrement susceptibles de subir un déclin une fois qu'elles auront pris leur retraite.

Le sénateur Bird: C'est cela que je voulais savoir. Il me semble que cela nous amène à songer aux frais de maladie dans notre société qui, si l'on force les gens à prendre leur retraite et qu'on porte atteinte à leur santé psychologique et détériore leurs aptitudes à bien fonctionner, vont augmenter. Lorsque vous discutez avec des personnes qui croient à la retraite obligatoire, on peut toujours leur faire remarquer que si cette retraite obligatoire doit rendre plus de personnes malades, cela va coûter plus cher. Nous n'avons pas parlé du coût des frais de maladie pour les personnes âgées. Il y a sûrement ici un lien entre ces deux choses.

Le président: Oui?

M. Wilson: C'est là une des raisons pour lesquelles il faut insister sur la question de la planification de la retraite. Il est très important qu'une personne qui planifie sa retraite décide de quelle façon elle va occuper son temps. Cela peut être très simple, par exemple pour la personne qui aime jouer au golf et qui en joue sept jours par semaine, qui se maintient ainsi en santé et qui est complètement enthousiasmée par sa retraite; par contre, il peut en être autrement de la personne qui ne peut même pas réparer un robinet dans sa maison, qui n'a aucune aptitude particulière et qui ne fait rien de la journée. Comme vous l'avez dit, la solitude physique et psychologique j'en suis sûr, d'après mes observations en tant que médecin de pratique générale, accroissent les dangers de sénilité. Il n'y a aucun doute à ce sujet.

Le sénateur Bird: Merci beaucoup. Puis-je poser deux autres questions qui n'ont aucun rapport avec la dernière? Je crois que vous parlez ici d'une approche multidisciplinaire du problème. Est-ce que vous pensez aux centres de gériatrie comme ceux qu'on a implantés dans de nombreuses régions des États-Unis?

M. Gourdeau: Non, pas du tout. La position de l'AMC, que nous présentons à votre Comité, bien sûr avec nos remarques, est inspirée principalement par le conseil des services locaux de santé; l'AMC estime qu'il ne devrait pas y avoir d'âge obligatoire pour la retraite.

Vous pouvez nous demander de faire d'autres observations, mais celles-ci ne sont pas approuvées par notre conseil général; elles dépassent le cadre de nos recommandations.

Le sénateur Bird: Vous permettez que je pose une question?

M. Gourdeau: Mais oui, allez-y.

M. Gryfe: Je crois que je peux répondre sans dépasser notre mandat. Bien sûr, il n'est pas nécessaire de considérer l'approche multidisciplinaire comme s'appliquant exclusivement aux établissements pour personnes âgées. Cette approche va pour la société dans son ensemble, tout comme pour n'importe quel établissement. Pour qu'une personne réussisse à survivre en société, elle doit rencontrer divers types de personnes, composer avec différents organismes et sociétés. C'est là un fait établi et par conséquent, s'il y a rupture ou menace de rupture

[Text]

function—and it need not be determined by chronological age—all kinds of resources will have to be enlisted to support that person. There's no reason why we should not think about enlisting those multi-disciplinary resources in the community at large.

Senator Bird: I was thinking of the community at large or in a government department in which more research could be done.

The Chairman: Senator Bird, we are getting away from our subject. There are others who want to ask questions.

Mr. Geekie: With your permission, Mr. Chairman, and for the benefit of the committee, I would like to point out to you that Dr. Gryfe has just been giving you a very broad answer to the question, particularly coming from him, because he is very intimately associated with the Baycrest Centre in Toronto. It is, to some considerable degree, a model of the multi-disciplinary, multi-area approach to care for the aged.

He pointed out very aptly that the range required and desired for the care of people, from a medical point of view, varies tremendously, depending on their needs. In many ways and in many areas the requirements can be fulfilled by the family physician. It ranges from there to benefits that can be derived from the multi-multi-discipline levels that are available at institutions and facilities such as Baycrest.

Dr. Bennett: A few years ago in Britain, in south-west London, an area was rebuilt by planners who wanted to produce an integrated community, and part of their concern was the isolation of the retired individual away from the rest of the community. This complex, which I suppose is the best way of describing it, was deliberately set up in such a way as to have all cross-sections of age groups and all cross-sections of incomes and professions, so that there was a real melding of these people. A deliberate attempt was made to incorporate the elderly into the activities of this residential complex.

The people who had special skills utilized those skills in the community. Those who had no special skills or who did not wish to pursue one line of endeavour, were delighted to be babysitters, general handymen and things like that. While it is to some extent anecdotal, because I think the study is still going on, there was a fair amount of evidence to show that those people who were intimately involved in the community itself and who were part of the community and who were not isolated because of age into a corner and segregated from the rest of the community, made a lower demand on health services than their equivalent who was put into a residential home with four walls and the television set with which to spend their day.

Senator Bird: I have one other comment which was really raised by my colleague Senator Buckwold. Many men die because of stress. It is a stressful society. I gathered, in some of the work we did, that a large number of women who go to

[Traduction]

des fonctions individuelles d'une personne—et l'âge chronologique n'a pas à entrer en ligne de compte—toutes les ressources imaginables devront être utilisées pour aider cette personne, et il n'existe aucune raison pourquoi nous ne devrions pas penser à utiliser ces ressources multidisciplinaires dans l'ensemble de la collectivité.

Le sénateur Bird: Je pensais à l'ensemble de la collectivité ou à un ministère du gouvernement où on pourrait faire plus de recherches.

Le président: Sénateur Bird, vous vous éloignez du sujet. Il y a d'autres membres qui voudraient poser des questions.

M. Geekie: Avec votre permission, monsieur le président, et pour le bénéfice du Comité, j'aimerais vous faire remarquer que M. Gryfe vient juste de vous donner une réponse très large à la question que vous avez posée, en particulier venant de lui parce qu'il est lié très étroitement au Baycrest Centre de Toronto. A ce centre, dans une certaine mesure, on trouve un modèle d'approche multidisciplinaire et multi-sectorielle de soins pour les personnes âgées.

Il a fait remarquer très adroitement que ce qu'il faut et ce qui est souhaitable pour le soin, d'un point de vue médical, des personnes âgées varie énormément selon leurs besoins. Souvent, le médecin de famille peut répondre à ces besoins. Il y a donc, d'une part, le médecin de famille et, d'autre part, les avantages que l'on peut retirer de l'approche multidisciplinaire de même que des soins que l'on peut trouver dans des établissements et des installations comme le centre Baycrest.

M. Bennett: Il y a quelques années en Grande-Bretagne, au sud-ouest de Londres, tout un secteur a été reconstruit par des promoteurs qui voulaient construire une communauté intégrée et ne voulaient pas couper les personnes à la retraite du reste de la communauté. Ce complexe, ce qui je crois est le meilleur terme pour le décrire, a été volontairement mis sur pied de façon telle que toutes les personnes de divers groupes d'âge et de tous les groupes de revenus et de professions se fondent réellement en une seule communauté. Volontairement, on a essayé d'intégrer les personnes âgées aux activités de ce complexe résidentiel.

Les gens qui avaient des aptitudes spéciales pouvaient en faire profiter la communauté. Par contre, les autres qui n'étaient pas doués ou qui ne désiraient pas participer activement, acceptaient de faire du gardiennage d'enfants, d'être des hommes à tout faire et des choses comme cela. Même si dans une certaine mesure cela est un peu paradoxal, parce que je crois que l'étude est toujours en cours, on a réussi quand même à prouver que les personnes qui ont participé véritablement à la communauté elle-même, qui étaient de la communauté, qui n'étaient pas isolées à cause de leur âge et qui ne faisaient pas l'objet de ségrégation de la part des autres, ont eu besoin de services de santé moindres que les autres qui avaient été placés dans un foyer pour personnes âgées entre quatre murs, à regarder la télévision toute la journée.

Le sénateur Bird: Je voudrais formuler une autre observation qui en fait a été soulevée par mon collègue le sénateur Buckwold. Beaucoup d'hommes meurent à cause de la tension qui leur est imposée. Notre société impose des tensions. Je

[Text]

doctors or health clinics are suffering mentally. These women, when their children grow up, go through the menopausal stage and very often suffer from severe depression. Isn't this depression really very much the same thing that happens to a man when he retires? The woman finds that after being a going concern, looking after a family, she feels useless and unwanted. I feel this is worth commenting on, because perhaps some men do not understand that women also have problems.

Senator Bosa: Do men go through a menopausal stage at age 65?

Dr. Wilson: The empty nest syndrome.

Senator Rowe: I think this is not so much a question, but a comment on some of the points made this morning. I was glad to see the reference to what some people would call psychosomatic illnesses after retirement. This reminds me of an experience in my early life when I was principal of a large school. It was at the beginning of World War II. This was a brand new school and it had something over a thousand students. Because the school was new, it was something of a new environment for many of the students. They came from small Newfoundland outposts to this frighteningly large centre. Especially for those children who came from the small places, the change in their environment was great. For the first few days they appeared to be all right. But a week or two afterwards they manifested some degree of what I considered mental illness. That is, for example, a 12-year old girl suddenly broke down crying uncontrollably. In other cases there was manifestation of stubbornness or rebellion. Although some of our teachers were inclined to be impatient, there was no doubt in my mind that this was a very real thing. It was an illness. That 12-year old girl who suddenly broke down crying couldn't explain what she was crying about. I would suggest that is analogous to some people who are retired involuntarily.

May I say, Mr. Chairman, with all due respect, I do not think this is irrelevant or outside of our frame of reference. Many people who are forced to retire have been in occupations which entailed in some cases a fair degree and in other cases a high degree of physical activity. I have seen this happen with some of my own age group in recent years, where somebody has reached the age of 65 and had engaged in work which entailed a great deal of physical activity which enabled him to have a good muscular system. He then lives a sedentary life and in 12 or 18 months develops a blood clot.

From what I have observed—I have no statistics on this, but I think there is sufficient empirical evidence to warrant my saying this—a disproportionate number of those people, especially in occupation groups which entail a high degree of

[Traduction]

dédus de certaines des études que nous avons effectuées qu'un grand nombre de femmes qui vont se faire ausculter par des médecins ou dans des dispensaires souffrent mentalement. Il s'agit de femmes dont les enfants ont grandi et qui très souvent en traversant la ménopause souffrent d'une très grave dépression. Cette dépression n'est-elle pas en fait la même que celle que connaît l'homme lorsqu'il prend sa retraite? La femme s'aperçoit qu'après avoir assumé des responsabilités, avoir pris soin de sa famille, elle se sent inutile et indésirable. Je pense que cela vaut la peine de commenter cet aspect, parce que je pense que certains hommes ne comprennent pas que les femmes aient également des problèmes.

Le sénateur Bosa: Les hommes ont-ils l'équivalent d'une ménopause à l'âge de 65 ans?

M. Wilson: Le syndrome du vide de l'existence.

Le sénateur Rowe: Je pense que ce n'est pas tellement une question, mais une observation sur certains des arguments formulés ce matin. J'ai été content d'entendre mentionner ce que certaines personnes appelleraient des maladies psychosomatiques après la retraite. Cela me rappelle une expérience de jeunesse lorsque j'étais le principal d'une école importante. C'était au début de la Deuxième Guerre mondiale. Il s'agissait d'une école toute neuve de plus de mille élèves. L'école étant neuve, c'était une sorte de nouvel environnement pour un grand nombre de ces élèves. Beaucoup d'entre eux venaient de petits ports maritimes de Terre-Neuve pour étudier dans ce centre effroyablement grand. Pour les enfants qui étaient originaires des petites localités, c'était un grand changement d'environnement. Les premiers jours, ils semblaient s'y adapter. Mais au bout d'une ou deux semaines, ils manifestaient dans une certaine mesure ce que je considérais comme une maladie mentale. C'est-à-dire que, par exemple, une petite fille de douze ans s'est mise à pleurer sans pouvoir s'arrêter. Dans d'autres cas, les élèves faisaient preuve d'entêtement ou de rébellion. Bien que certains des enseignants aient eu tendance à manifester de l'impatience, il n'y avait pas de doute dans mon esprit qu'il s'agissait bien d'une maladie. La petite fille de douze ans qui brusquement s'est mise à pleurer ne pouvait pas expliquer les raisons de ses larmes. Je pense que c'est peut-être analogue à ce qui se passe pour ceux qui sont mis à la retraite sans qu'ils le désirent.

Permettez-moi de faire remarquer, monsieur le président, en doute déférence, que je ne pense pas que ce soit une digression ou étranger au sujet de nos délibérations. Un grand nombre de personnes qui sont obligées de prendre leur retraite ont occupé des emplois qui, dans certains cas, comportaient une certaine activité physique et dans d'autres cas beaucoup. Ces dernières années, j'ai vu cela se produire chez certaines personnes du même âge que moi, qui avaient atteint l'âge de 65 ans et avaient exercé un métier comportant beaucoup d'activité physique, ce qui leur avait permis de se développer les muscles. Ensuite il mène une vie sédentaire et en 12 ou 18 mois il souffre d'une thrombose.

D'après ce que j'ai observé, et je n'ai pas de statistiques à ce sujet, mais je pense qu'il y a suffisamment de preuves pour justifier ce que je dis, un nombre disproportionné de ces personnes, particulièrement celles qui ont exercé un métier qui

[Text]

physical activity, crack up physically and psychologically after retirement. That includes simple things such as fractures.

The Chairman: Would someone like to comment on that?

Dr. Gourdeau: I think we would agree with that, generally.

The Chairman: Senator Rowe, we have total agreement. That is unusual.

Senator Inman: Is there a lot of difference between the people retiring at age 65 now than there was formerly? For instance, do you find that more people are creating new careers for themselves now than formerly?

Dr. Gourdeau: I think Dr. Gryfe would be the best person to answer that.

Dr. Gryfe: There certainly has been a great deal of effort to promote third careers. A notable example, for the record, would be the efforts of Wilder Penfield, the Montreal neurosurgeon who gained so much international attention and was a great advocate of the second and third career. There are a great number of organizations dedicated to promoting this idea. It is a little too early to measure the effects of this. It is a recent phenomenon. In terms of measuring effort, I do not think there is any question, but in terms of measuring outcome, it is really too soon to say.

Dr. Wilson: Another good example would be the works of the Reverend Dr. Bob McClure.

Senator Inman: I am interested in this business of broken bones. I know of several cases, and one recent case, where a friend of mine fell in the bathroom and broke a hip. The doctor said it was broken before she fell. Could you comment on that?

Dr. Gourdeau: She probably had a greenstick fracture before she fell. When she had the fall it was displaced.

Senator Inman: If elderly people continue to take doses of calcium, will that help the bones?

Dr. Gourdeau: I think that is right out of the field of the CMA.

Senator Inman: I take calcium every day and I have not broken any bones.

Senator Bosa: Mr. Chairman, it is anticipated that with the lift of compulsory retirement provisions there will be an increase in dismissals for cause or non-performance. There will be challenges from the individual that he believes he is performing, and there will be an opposite view from the employer. This is likely to end up in the lap of the medical profession. Is that not a difficult area to assess?

The Chairman: Before you answer that, I was going to ask the same question, and I understand Senator Haidasz has a

[Traduction]

comportait beaucoup d'activité physique, ne résistent ni physiquement ni psychologiquement après leur retraite. Il leur arrive de simples accidents tels que des fractures.

Le président: Quelqu'un voudrait-il formuler d'autres observations sur ces remarques?

M. Gourdeau: Je pense que nous y souscrivons en général.

Le président: Sénateur Rowe, tout le monde est d'accord, c'est inhabituel.

Le sénateur Inman: Y a-t-il une grande différence entre les gens qui prennent leur retraite actuellement à l'âge de 65 ans et ceux qui la prenaient auparavant? Par exemple, trouvez-vous actuellement un plus grand nombre de retraités qui se créent de nouvelles carrières qu'auparavant?

M. Gourdeau: Je pense que M. Gryfe serait le plus compétent pour répondre à cette question.

M. Gryfe: On a certainement fait beaucoup d'effort pour faciliter les troisièmes carrières. Un exemple notable, que je tiens à faire inscrire au compte rendu, serait les efforts de Wilder Penfield, le neurochirurgien de Montréal qui s'est fait une réputation internationale et a fortement préconisé la deuxième et la troisième carrière. Il y a un grand nombre d'organisations qui se consacrent à promouvoir cette idée. Je pense qu'il est un peu trop tôt pour en mesurer les répercussions. C'est un phénomène récent. En ce qui concerne les efforts déployés, je ne pense pas qu'il y ait de doute, mais en ce qui concerne l'évaluation des résultats, il est réellement trop tôt pour se prononcer.

M. Wilson: Les travaux du révérend Bob McClure en seraient un autre bon exemple.

Le sénateur Inman: Je m'intéresse à cette question de fracture. J'en connais plusieurs cas, dont celui récent d'une de mes amies qui a fait une chute dans sa salle de bains et s'est fracturée une hanche. Le médecin a déclaré que sa hanche s'était fracturée avant sa chute.

M. Gourdeau: Que pouvez-vous dire de cela? Peut-être avait-elle une fracture partielle de la hanche avant sa chute, et lorsqu'elle est tombée, la hanche s'est réellement fracturée.

Le sénateur Inman: Si les personnes âgées continuent à prendre des doses de calcium, cela aide-t-il à la consolidation des os?

M. Gourdeau: Je pense que ce n'est pas de la compétence de l'AMC.

Le sénateur Inman: Je prends du calcium chaque jour et je n'ai pas eu de fracture.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, on prévoit qu'à la suite de l'abrogation des dispositions prévoyant la retraite obligatoire, il y aura une augmentation des licenciements pour cause d'absence de rendement. Les travailleurs qui pensent qu'ils ont du rendement contesteront ces licenciements, et les employeurs seront d'avis contraire. Il est possible que tout cela se termine par un recours à la profession médicale. N'est-ce pas un domaine difficile à évaluer?

Le président: Avant que vous répondiez à cette question, j'étais sur le point de vous poser la même question et je crois

[Text]

similar question. Perhaps you can answer all three. the present situation is that management can look at a calendar and say, "You are 65, good-bye". What will happen if there is a change?

Senator Haidasz: A great many insurance companies demand an annual physical examination after a certain age for people applying for automobile insurance. I am wondering whether the medical profession has done any research with regard to a medical examination for mandatory retirement?

Dr. Gryfe: It is difficult to make an assessment on purely medical grounds, and I think properly so. The individual's performance level is not determined solely by medical condition in the conventional sense. Any physician who does undertake to assess a person's competence for a particular task has to do this within the total context of the demands of the job itself. The physician must know what, in fact, is expected of the individual and also a great deal about the psychological makeup of the individual and the performance pattern of that person, not only within the job, but also the pattern of lifestyle, generally. These are kinds of searches into an individual case which are obviously beyond the capabilities of a physician working alone.

This brings us back to the question of multi-disciplinary input. No question can be fully assessed within the framework of conventional medicine, and particularly conventional medicine. The traditionally trained practitioner has, in fact, not been equipped to look at the whole picture. Perhaps he has not even been equipped to get assistance from the appropriate sources to look at the whole picture, but this does not minimize the importance of making a medical assessment. It merely indicates that it can be done. It should be done. However, it is difficult to do. I think it is an ideal thing that should be kept in mind.

The Chairman: But that is done every day. A board does that every day. A medical board passes judgment on doctors at all ages and takes away from them the right to do this and that.

Dr. Gryfe: A board does it every day. That is not an individual decision.

The Chairman: We are not concerned about individual decisions. We are concerned about somebody doing it, and the answer is that a board does it every day.

Dr. Bennett: With the increase in the practice of what might be called industrial health medicine, many more organizations are taking advantage of the availability of physicians who are trained in occupational health. This came out very much last year at a conference held in Toronto. People are now being assessed at the work place and the medical assessment is one of the components within the work place. A decision is then taken in conjunction with management as to what the ultimate disposal of the particular individual may be.

The Chairman: Is that at the executive level only?

[Traduction]

comprendre que le sénateur Haidasz veut en poser une semblable. Vous pouvez peut-être répondre aux trois à la fois. La situation actuelle est que la direction peut déterminer quand un employé a atteint l'âge de 65 ans: «Vous avez 65 ans, vous devez prendre votre retraite». Que se passera-t-il s'il y a un changement?

Le sénateur Haidasz: Lorsque des gens qui ont dépassé un certain âge veulent obtenir une assurance automobile, un grand nombre de compagnies d'assurance exigent qu'ils passent un examen médical. Je me demande si les médecins ont fait des recherches au sujet de la possibilité d'imposer un examen médical pour la retraite obligatoire?

M. Gryfe: Il est difficile de faire une évaluation pour des raisons strictement médicales, et à mon avis c'est très normal. Le niveau de rendement de l'individu n'est pas déterminé uniquement par son état de santé au sens conventionnel du terme. Tout médecin qui entreprend d'évaluer la compétence d'une personne pour l'accomplissement d'une certaine tâche doit le faire dans tout le contexte des exigences de l'emploi lui-même. Le médecin doit savoir ce qui en fait est attendu de l'individu; il doit connaître son état psychologique et l'aspect habituel de son rendement, non seulement au travail, mais également dans l'existence en général. Ce sont des recherches sur un individu qui sont évidemment au-dessus des capacités d'un médecin qui travaille seul.

Cela nous ramène à la question de la participation multidisciplinaire. Aucune question ne peut-être pleinement évaluée dans le cadre de la médecine conventionnelle, surtout quand il s'agit de celle-ci. Le praticien qui a reçu une formation traditionnelle n'est pas en fait équipé pour étudier toute la situation. Il ne l'est même pas peut-être pour obtenir à cet effet l'aide de sources appropriées. Mais cela n'empêche qu'il est important de faire un bilan médical. On peut le faire et on doit le faire. Mais c'est difficile. Je pense que c'est quelque chose d'idéal qu'on ne devrait pas oublier.

Le président: Mais on le fait chaque jour. Une Commission médicale se prononce sur la compétence des médecins de tous âges, et leur enlève le droit de professer dans certains domaines de la médecine.

M. Gryfe: Une commission le fait chaque jour, mais ce n'est pas une décision individuelle.

Le président: Nous ne nous préoccupons pas de décisions individuelles; nous nous préoccupons de savoir que quelqu'un le fait, et la réponse est qu'une commission s'en charge chaque jour.

M. Bennett: La pratique de ce qu'on a appelé la médecine du travail s'étant répandue, un plus grand nombre d'organisations profitent de ce qu'il existe des médecins qui se sont spécialisés dans ce domaine. Cela a été beaucoup discuté l'an dernier à une conférence qui a été tenue à Toronto. Des personnes subissent actuellement un examen médical sur leur lieu de travail, et cela fait partie d'un des formalités à accomplir. Une décision est ensuite prise de concert avec la direction sur le sort de l'intéressé.

Le président: Est-ce au niveau de la direction seulement?

[Text]

Dr. Bennett: It is at the management level with medical input being just one of the factors that is subject to consideration.

Senator Bosa: One of your resolutions at the CMA general council meeting in 1978 was:

Be it resolved that retirement not be mandatory on the basis of attainment of a specified age.

Do you think it would be proper to extend that for another two or three years or lift the ban completely? Not everybody is like Senator Croll. He is a young 78.

Dr. Bennett: Mr. Chairman, it is always a problem when you get into the numbers game, because the moment you put a specific age on it you go back to the original decision that Von Bismarck made, i.e., that the age of 65—at the time he made his decision—was a relatively unattainable age, and therefore, he felt it was safe to say that. With the age of 65 now being “middle age”, we have to think of where we are going. It is always a danger to apply a specific number.

Dr. Wilson: It also works in the opposite direction. There are some people who might like to retire at the age of 55.

The Chairman: Your comments and those of others are on the record. We have to decide what is old in view of Von Bismarck's statement that 65 was old in 1897. What is old today?

Mr. Geekie: As the non-physician member of this group, perhaps I can try to translate what I perceive the profession to be saying. I perceive the profession to be saying that there is no magical year, there is no magical figure of 60, 65, 70 or 75, or any particular age, that you can apply on a broad basis. It must be done on an individual basis, depending on many factors, and the person's health is only one of those factors.

To translate it into the medical side of things, quite frankly there are some surgeons who should not wait until the age of 65, but should stop before the age of 60. Some should not be operating or doing at age 65 some of the surgical procedures they were doing at age 40. On the other side of it, some of the most prolific, capable and astute men in internal medicine, with knowledge and experience paramount in making diagnosis, are considerably more competent and capable at the age of 70 than they were at the age of 45.

So, if this committee is really obliged to come up with a magical figure, we suggest you are on a fool's errand and will not find it.

The Chairman: At this point, for all purposes, you are saying that 65 is certainly not applicable.

Dr. Wilson: We say it should not be operative.

The Chairman: What do you mean by that?

Dr. Wilson: You say 65 should not be applicable, but it may be applicable in certain instances. It should not be an operative figure that is automatic.

[Traduction]

M. Bennett: C'est au niveau de la direction, la participation médicale étant un des facteurs qui doit être considéré.

Le sénateur Bosa: En 1978, à la réunion du conseil général de l'AMC, vous avez adopté la résolution suivante:

Qu'il soit décidé que la retraite n'est pas obligatoire lorsque le travailleur a atteint un âge spécifié.

Pensez-vous qu'il serait bon de prévoir une prolongation de un ou deux ans ou de lever l'interdiction complètement? Tout le monde n'est pas comme le sénateur Croll. Il est jeune à 78 ans.

M. Bennett: Monsieur le président, c'est toujours un problème lorsqu'il faut faire intervenir des chiffres, parce que du moment où vous fixez un âge précis, vous revenez à la décision prise initialement par von Bismarck, c'est-à-dire que l'âge de 65 ans à l'époque où il a pris cette décision était un âge que peu de personnes atteignaient et que, par conséquent, on pouvait fixer sans risquer de contestation. Actuellement, 65 ans représentant l'âge moyen, nous devons réfléchir à la décision à prendre. Fixer un chiffre précis est toujours aléatoire.

M. Wilson: On peut être aussi d'avis contraire. Il est possible qu'il y ait des gens qui veulent prendre leur retraite à l'âge de 55 ans.

Le président: Vos observations et celles d'autres témoins sont inscrites au procès-verbal. Nous devons décider à quel âge on est vraiment âgé compte tenu de la déclaration faite en 1897 par Von Bismarck comme quoi à 65 ans on l'était. Quels sont les critères de vieillesse aujourd'hui?

M. Geekie: En tant que profane parmi ce groupe de médecins, peut-être puis-je essayer d'interpréter ce que d'après moi les médecins veulent dire. Je crois qu'ils veulent dire qu'il n'y a pas d'âge déterminé pour la vieillesse, que ce soit 60, 65, 70 ou 75 ans ou tout autre âge, on peut l'appliquer en général. On peut l'appliquer individuellement, en fonction de nombreux facteurs, et la santé de l'intéressée en est un.

Si on considère la retraite d'un point de vue médical, très franchement il y a des chirurgiens qui ne devraient pas attendre d'atteindre 65 ans, mais qui devraient prendre leur retraite à 60 ans. À 65 ans, certains d'entre eux ne devraient plus opérer ni faire certaines interventions qu'ils pratiquaient à 40 ans. En revanche, certains des pathologistes les plus compétents et les plus avisés, qui ont des connaissances et une expérience remarquables leur permettant de faire des diagnostics très exacts sont beaucoup plus compétents et capables à 70 ans qu'ils ne l'étaient à 45 ans.

Si ce comité est réellement obligé de fixer un chiffre magique, nous prétendons que c'est en vain qu'il le cherchera: il ne le trouvera pas.

Le président: Donc, à toutes fins pratiques, vous dites que l'on ne devrait certainement pas appliquer ce chiffre de 65 ans.

M. Wilson: Nous disons qu'il ne devrait pas être mis en vigueur.

Le président: Que voulez-vous dire par là?

M. Wilson: Vous dites que ce chiffre de 65 n'est pas applicable, mais il pourrait l'être dans certains cas. Il ne devrait pas l'être automatiquement.

[Text]

The Chairman: We are not dealing with individuals but with 10 per cent of 21 million people, and we have to deal with them in total. We cannot say one can retire at 64 and one can retire at 63. The law should have a general application.

Senator Bird: I do not think so, Mr. Chairman. I think that statement by the CMA is quite clear; that is, be it resolved that retirement not be mandatory on the basis of attaining a specific age. In that way, it would depend upon the ability of the person to continue.

The Chairman: But I am trying to find out what age they would suggest.

Senator Bird: There is no other age.

The Chairman: But I want them to say that.

Senator Bird: It would depend upon the ability of the person to do the job.

The Chairman: But I want that to come from our witnesses, not members of the committee.

Senator Bird: Dr. Gourdeau said that.

Dr. Gourdeau: There is no magic figure, Mr. Chairman. However, if for practical purposes you have to have a figure, then certainly mandatory retirement at age 70 would be better than at age 65.

The Chairman: Now we are getting somewhere.

Senator Buckwold: It has been the American experience that some age limit should be put on it—and I, for one, agree.

The Chairman: If the definition of "old" was 65 at the beginning of the century, it is not that today, and that is what our witnesses are saying. In the brief, Dr. Gourdeau, there is the following statement:

The humanitarian principles on which the German social legislation was based have become lost in the realities of economics.

Can you tell us what you mean by that?

Dr. Bennett: I wrote that, Mr. Chairman, so perhaps I might respond. When the current age was proposed, it was essentially proposed for social reasons and not for economic reasons. Because of the changes that have taken place in the socio-economic structure, influenced by technological change, the reasoning that von Bismarck used does not apply in today's context. The humanitarian side of it, for want of a better description, has been lost in what is now best described as the economics of the marketplace. That is what was meant by that sentence.

Mr. Geekie: If I may comment, Mr. Chairman, the Government of Canada has enacted legislation which constitutes a form of mandatory retirement for physicians. Most physicians, being self-employed, provide for their retirement pensions through contributions to Registered Retirement Savings Plans. Under the current legislation, they are required, regardless of their circumstances, to underwrite the annuity by the time they reach their seventy-first birthday.

[Traduction]

Le président: Nous ne traitons pas de cas individuels, mais de 10 p. cent d'une population de 21 millions, et nous devons décider de leur sort dans l'ensemble. Nous ne pouvons pas dire que l'un peut prendre sa retraite à 64 ans et l'autre à 63 ans. La loi devrait être d'application générale.

Le sénateur Bird: Ce n'est pas mon avis, monsieur le président. Je crois que la déclaration de l'AMC est très claire: qu'il soit résolu que la retraite ne sera pas obligatoire à un âge donné. De cette façon, tout dépendrait de l'aptitude d'une personne à continuer son travail.

Le président: Mais j'essaie de savoir quel âge on suggérerait.

Le sénateur Bird: Il n'y a aucun autre âge.

Le président: Mais je voudrais précisément qu'on dise cela.

Le sénateur Bird: Tout dépendrait de l'aptitude d'une personne à remplir ses fonctions.

Le président: Mais je veux que ce soit nos témoins qui le disent; et non les membres du Comité.

Le sénateur Bird: M. Gourdeau l'a dit.

M. Gourdeau: Il n'y a aucun chiffre magique, monsieur le président. Cependant, s'il vous faut un chiffre, à toutes fins pratiques, il serait sûrement mieux de fixer à 70 ans plutôt qu'à 65 l'âge de la retraite obligatoire.

Le président: Maintenant, nous progressons.

Le sénateur Buckwold: L'expérience a enseigné aux Américains qu'il convenait de fixer une limite d'âge, et je suis d'accord.

Le président: Si la définition de «âgé» était liée à 65 ans au début du siècle, elle ne l'est pas aujourd'hui et c'est ce que disent nos témoins. M. Goudreau, on trouve, dans le mémoire, la déclaration suivante:

Les principes humanitaires sur lesquels étaient fondés la législation sociale en Allemagne se sont dilués dans les réalités économiques.

Pouvez-vous nous dire ce que cela signifie?

M. Bennett: C'est moi qui l'ai écrit, monsieur le président, et je pourrais peut-être vous répondre. Lorsque l'âge actuel a été proposé, c'était essentiellement pour des raisons sociales et non pour des raisons économiques. Étant donné les changements qui ont eu lieu dans la structure socio-économique, influencée par des changements technologiques, le raisonnement de von Bismarck ne s'applique pas aujourd'hui. Son côté humanitaire, à défaut d'une meilleure description, s'est perdu dans ce que nous appelons maintenant la situation économique du marché. C'est tout ce que j'ai voulu dire par cette phrase.

M. Geekie: Si vous me permettez de faire une observation, monsieur le président, le gouvernement du Canada a adopté une loi qui constitue une espèce de retraite obligatoire pour les médecins. La plupart des médecins, étant à leur compte, contribuent aux-mêmes à leur propre régimes enregistrés d'épargne retraite. En vertu de la loi actuelle et quel que soient les circonstances, le médecin doit avoir versé toutes ses contributions avant d'atteindre sa 71^e année.

[Text]

The Chairman: We know what you are talking about, Mr. Geekie. That, however, has not been in place for 50 or 70 years. It is something that started in the past few years, and it is something that is subject to change. No doubt it will change considerably over the next five years. Is there anything further you want to add, Dr. Gourdeau?

Dr. Gourdeau: I might just summarize, Mr. Chairman. We believe that the two principles we should work on are social integration of people aged 65 and over and the continuation of good individual and collective rights for those people so that they are not cast off or marginalized, or institutionalized. Our main objective is as much autonomy as possible for the aged. We want the point of view of the aged considered in any legislative program.

Given that in many cases our young people do not enter the labour force until some point between the ages of 22 and 26 and the fact that the retirement age is progressively being lowered to age 60, at least on a voluntary basis, a good third, if not in some cases half, of the active life of a person is passed as a student or a retired person. Given also that we have achieved zero population growth in Canada, or practically so, we will soon be faced with the need for the expertise and resources of the people we are now retiring—and retiring them at an age when they are still able to participate in the life of this country. This is a crisis we are rapidly approaching. It is something that we will be facing by the year 2000. In light of that, certainly mandatory retirement at age 65 should be abandoned. That is about all we have to say, Mr. Chairman.

The Chairman: Before you go, I am not sure that Senator Haidasz got an answer to his question.

Senator Haidasz: I got a partial answer, Mr. Chairman.

Dr. Wilson: Based on the research, I think the answer has to be "No."

The Chairman: I want to thank you, Dr. Gourdeau, and your associates, for appearing before us this morning. Because the health of the people is such an important factor in connection with their ability to carry on the work, the information you have given us is very useful. Your opinions, too, are very useful to us. You are people who know life and see life every day. On behalf of the committee, representing the people of Canada, I express to you my thanks.

The next group of witnesses, honourable senators, represent the Canadian Teachers' Federation. Mr. Duguay, President of the Canadian Teachers' Federation, I understand, will make an opening statement following which Mrs. Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services, will speak to the brief itself. I will ask Mr. Duguay to introduce the other members of the delegation.

Mr. Leo Duguay, President, Canadian Teachers' Federation: Thank you, Mr. Chairman. Sitting on my left, as you mentioned, is Mrs. Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services; next is Mr. Ross Andrew, Second Vice-President; next, Mr. Russell Mosher, Deputy Secretary-Gener-

[Traduction]

Le président: Nous sommes au courant de ces faits, monsieur Geekie. Cependant, ce régime n'existe pas depuis 50 ou 70 ans. Il n'a débuté que ces dernières années, et il est sujet à changement. Il sera sans doute modifié considérablement au cours des 5 prochaines années. Aimerez-vous ajouter autre chose, monsieur Gourdeau?

M. Gourdeau: Je pourrais peut-être simplement résumer, monsieur le président. Nous croyons que les deux principes que nous devrions étudier sont: l'intégration sociale des personnes âgées de 65 ans et plus, et le maintien de leurs droits individuels et collectifs afin qu'elles ne soient pas rejetées ou marginales, ou placées dans des établissements de charité. Notre principal objectif est d'accorder le plus possible d'autonomie aux personnes âgées. Nous voulons que l'on tienne compte de leur point de vue dans tout programme législatif.

Étant donné, bien souvent, nos jeunes gens ne commencent pas à travailler avant l'âge de 22 à 26 ans, et que l'on abaisse graduellement l'âge de la retraite à 60 ans, du moins sur une base volontaire, un tiers, sinon la moitié de la vie active d'une personne s'écoule aux études ou à la retraite. Supposons aussi que nous ayons atteint la croissance zéro au Canada, ou presque, nous serons alors obligés de faire appel à l'expertise et aux ressources des personnes que nous obligeons actuellement à prendre leur retraite—à un âge où elles pourraient encore participer activement à la vie du pays. C'est un problème que nous éprouverons bientôt, d'ici l'an 2000. Dans ces conditions nous devrions certainement abandonner la principe de la retraite obligatoire à 65 ans. C'est à peu près tout ce que nous avons à dire, monsieur le président.

Le président: Avant que vous ne partiez, je voudrais savoir si vous avez répondu à la question du sénateur Haidasz.

Le sénateur Haidasz: En partie, monsieur le président.

M. Wilson: Si l'on se fonde sur la recherche, il faudrait, je crois répondre «non».

Le président: Je tiens à vous remercier, monsieur Gourdeau, ainsi que vos associés, pour avoir bien voulu comparaître devant notre comité ce matin. La santé influe beaucoup sur l'aptitude d'une personne à continuer son travail et c'est pourquoi les renseignements que vous nous avez communiqués sont très utiles. Vos opinions, aussi, nous sont très utiles. Vous êtes chaque jour plongés dans les réalités de la vie. Au nom du comité représentant la population du Canada, je vous remercie.

Le groupe de témoins suivant, honorables sénateurs, représente la Fédération canadienne des enseignants. M. Duguay, président de la Fédération canadienne des enseignants, fera une déclaration préliminaire, puis M^{me} Geraldine Gilliss, directrice des services de recherche et d'information, nous parlera du mémoire. M. Duguay voudrait-il nous présenter les autres membres de la délégation.

M. Léo Duguay, président, fédération canadienne des enseignants: Merci, monsieur le président. À ma gauche, se trouve, comme vous l'avez dit, M^{me} Geraldine Gilliss, directrice, services de recherche et d'information; à ses côtés, M. Ross Andrew, deuxième vice-président; puis M. Russell Mosher,

[Text]

al; and next to him Mr. Norman Goble, our Secretary-General.

Mr. Chairman, honourable senators, we are pleased, on behalf of the teachers of Canada, to make this presentation to you. We were pleased to have received your letter in June asking us to make a presentation, both orally and in writing. You will by now have received copies of our written presentation.

It is significant that teachers in Canada would be interested in pensions. Some 48 per cent of our teachers are between the ages of 25 and 35. Teachers in Canada are, by and large, a rather young group. But even taking that into consideration, we have had a very strong interest in the matter of pensions over a large number of years. That interest has spread to the point where we keep, on a regular basis, a 300-page analysis of all of the pension plans affecting teachers in Canada. Every one of our member associations is part of a provincial teachers' pension plan.

That concern led us, some two years ago, to establish a committee on pensions, a task force, and they have been working to try to provide the Teachers' Federation with a detailed analysis of all of our pension policies and will be recommending revision of those policies to the point where we would have a comprehensive document. That study is now in its final stages. It will be completed in time for our annual meeting which will be held in Ottawa in the second week of July.

Although our study is not absolutely complete, we were happy to be invited here to share with you some of our thoughts in this area. I make the observation rather straightforwardly that we are struggling with many of the same issues as you are. We have some positions we have already taken and we are pleased to present them to you. I would like to ask our Director of Research and Information Services, Geraldine Gilliss, to try to highlight for you the items we think are important in the brief. Then we will be open to questions.

Mrs. Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services Canadian Teachers' Federation: Honourable senators, Senator Croll has suggested that we might go through the brief, looking at the kind of information that has been provided. After that, I might summarize the recommendations that we are making within the brief, one by one, and stop any time that you wish.

There is so much information on pensions, generally, and it is such an interesting field, that we tried to be as brief as we possibly could in our presentation. We tried to focus on matters that have been of particular concern to teachers in the last decade.

The Chairman: In my concept of pensions, there is the benefit level, the indexing, vesting and portability. I do not know what else there is to pensions beyond that. Why not cover those areas as you did here?

Mrs. Gilliss: That is what I intend to do.

[Traduction]

secrétaire général adjoint; et à ses côtés, M. Norman Goble, notre secrétaire général.

Monsieur le président, honorables sénateurs, nous sommes heureux, de vous présenter ce mémoire, au nom de la Fédération canadienne des enseignants. C'est avec plaisir que nous avons reçu en juin votre invitation de présenter un mémoire, oralement et par écrit. Vous en avez sans doute reçu un exemplaire.

Il est significatif que les enseignants au Canada soient intéressés aux régimes de pension. Quelque 48% de nos enseignants sont âgés de 25 à 35 ans. Les enseignants au Canada sont, en majorité, plutôt jeunes, ce qui ne les a pas empêché de manifester depuis un nombre d'années un intérêt très marqué pour les pensions. Cet intérêt s'est accusé au point où nous gardons à jour une analyse de 300 pages de tous les régimes de pension qui s'adressent aux enseignants au Canada. Toutes nos associations membres font partie d'un régime de pension provincial pour les enseignants.

Cette préoccupation nous a amené, il y a environ deux ans, à créer un comité sur les pensions, qui s'est efforcé de fournir à la Fédération des enseignants une analyse détaillée de toutes nos politiques relatives à la pension et la révision de toutes ces politiques, pour qu'elle dispose sur cette question d'un document complet. Cette étude tire actuellement à sa fin. Elle sera complétée à temps pour notre réunion annuelle qui se tiendra à Ottawa durant la deuxième semaine de juillet.

Même si notre étude n'est pas tout à fait terminée, nous sommes très heureux d'avoir été invités à vous faire part de certaines de nos réflexions dans un secteur auquel vous vous intéressez également. Je vous avoue donc sans ambages que, dans bien des cas, les mêmes questions vous tiennent à cœur. Nous avons déjà adopté certaines positions dont nous sommes heureux de vous faire part. Notre directrice des services de recherche et d'information, Geraldine Gilliss, attirera votre attention sur les articles du mémoire qui, à notre avis, sont les plus importants, puis nous répondrons aux questions.

Mme Géraldine Gilliss, directrice, services de recherche et d'information (Fédération canadienne des enseignants): Honorables sénateurs, le sénateur Croll m'a proposé de voir rapidement quels renseignements se trouvent dans le mémoire; je résumerai ensuite, si vous le voulez, les recommandations du mémoire, une par une, et je ne m'arrêterai que lorsque vous me le demanderez.

Il existe tellement de renseignements sur les pensions en général et c'est un domaine tellement intéressant, que nous essayons d'être aussi brefs que possible dans notre présentation. Nous nous sommes attachés aux questions qui ont présenté un intérêt particulier pour les enseignants, au cours de la dernière décennie.

Le président: Les régimes de pension, tels que je les conçois comprennent les prestations, l'indexation, l'investissement et la transférabilité. Je ne vois pas ce qu'il pourrait y avoir de plus. Pourquoi ne pas discuter de ces questions comme vous l'avez fait ici.

Mme Gilliss: C'est ce que j'ai l'intention de faire.

[Text]

The Chairman: Go ahead.

Mrs. Gilliss: A particular focus teachers have had has been on the erosion of pensioner incomes through inflationary pressures. Therefore, we provided information in table I on page 3 on the extent to which indexing features have been incorporated in the teacher plans across the country. As you will see, there are only a few plans in which there is full indexing according to the consumer price index. In most cases there is some kind of capping of that index. However, at least some progress has been made in what we regard as a very essential feature of a retirement plan, that is to say, preservation of the purchasing power of the pension.

All you have to do is take a look at the inflation situation and you will see that in five years you could be almost destitute, despite starting out with a fairly healthy pension. That is a very important factor to keep in mind in looking at this area.

With regard to portability, I think it is recognized that one of the deficiencies in the pension system in Canada is that if you decide to move to a different geographical area or to another occupation, in most cases you are really throwing your pension down the drain. Teachers have worked very hard to try to get some kind of agreement, at least among the teacher plans across the country, and have finally, in this year, achieved an agreement which goes a long way toward preserving their benefits. Unfortunately, there is one province which has not joined the agreement.

Senator Buckwold: Which province is that?

Mrs. Gilliss: British Columbia.

The Chairman: Is there any reason?

Mrs. Gilliss: British Columbia has been the biggest receiver of teachers from other parts of Canada for a very long time. They looked at the financial implications and decided they did not wish to join in the agreement. However, we are pointing out that we feel that vesting with an escalation of the deferred benefit is really probably a more appropriate way of solving the mobility problem. As there are so many pension plans in Canada, it would be difficult to make certain that they all entered into agreements with each other. It would certainly have to be mandated by someone. I doubt that one could hope to have it happen on a voluntary basis.

The Chairman: Take a minute and explain fully what you mean by vesting with deferred benefits and indexing.

Mrs. Gilliss: Roughly, the idea is that however long you worked in a particular occupation, at the end of that time you would have your pension calculated according to your earnings and service at the time you left. This benefit would be put aside for you to claim at your retirement age. Because of inflation, this benefit, if it is over 20 or 30 years, would very rapidly lose its value. Therefore, what has to be done is to ensure that this benefit is indexed to keep its purchasing power intact up to the point where you actually take it as income. I

[Traduction]

Le président: Je vous écoute.

Mme Gilliss: L'une des questions particulières sur lesquelles a porté l'attention des enseignants est l'érosion du revenu d'un retraité due à l'inflation et c'est pourquoi nous avons des renseignements au tableau 1 de la page 3 sur la portée des mesures d'indexation incorporées dans les régimes de pension des enseignants partout au pays. Comme vous pourriez le constater, seuls quelques régimes comportent une indexation totale conformément à l'indice des prix à la consommation. Dans la plupart des cas, il y a certaines restrictions à cette indexation. Mais au moins, nous avons pu réaliser un certain progrès dans ce que nous considérons comme un point essentiel du Régime de pension, le maintien du pouvoir d'achat.

Il vous suffit de regarder ce tableau pour constater que vous pouvez, après cinq ans, vous trouver presque sans ressources, même si vous aviez commencé avec une assez bonne pension. C'est un point très important.

En ce qui concerne les moyens de l'obtenir, je crois qu'il est bien connu qu'une des lacunes du système de pension au Canada réside dans le fait que si l'on décide de déménager dans un secteur géographique différent ou de prendre une autre occupation, dans la plupart des cas l'on perd presque complètement sa pension. Les enseignants ont travaillé très fort pour essayer d'en arriver à un certain consensus, du moins en ce qui concerne les régimes de pension des enseignants dans tout le pays et ont enfin, cette année, réussi à obtenir un accord pour conserver ces avantages, même si malheureusement, il y a une province qui a refusé de se joindre à nous.

Le sénateur Buckwold: Quelle province?

Mme Gilliss: La Colombie-Britannique.

Le président: Y a-t-il une raison particulière?

Mme Gilliss: Depuis très longtemps, c'est en Colombie-Britannique que le plus grand nombre d'enseignants de toutes les parties du Canada ont décidé d'aller vivre. Cette province a donc étudié l'aspect financier et a décidé de ne pas participer à cet accord. Nous estimons que l'attribution de la quote-part patronale, au chapitre de l'augmentation de la prestation versée, constitue probablement un moyen plus approprié de résoudre le problème de la mobilité. Vu l'existence de nombreux régimes de pensions au Canada, il serait sans doute difficile de faire l'unanimité chez les divers responsables de ces régimes. Quelqu'un devra donc prendre la question en charge et je doute fort que cela se fasse bénévolement.

Le président: Pouvez-vous nous expliquer ce que vous entendez exactement par cette attribution au chapitre des prestations versées et de l'indexation?

Mme Gilliss: En gros la formule est la suivante: quel que soit la durée pendant laquelle vous occupez un poste, votre pension serait calculé, à la fin de cette période au prorata de votre revenu et de la durée des services rendus. Les prestations seront alors mises de côté et vous les réclamerez au moment de prendre votre retraite. Compte tenu de l'inflation, cette prestation perdrait très rapidement sa valeur initiale en 20 ou 30 ans. Il faut donc s'assurer que cette dernière soit indexée au coût de la vie pour sauvegarder son pouvoir d'achat jusqu'au moment

[Text]

think I refer to this as "dynamic vesting," a concept which includes retention of the purchasing power of the deferred pension.

The Chairman: What she is saying, in effect, as I understand it, is that the pension is indexed up to the time of pension. From then on it continues to be indexed so long as it is a pension. Is that what you are saying?

Mrs. Gilliss: I am suggesting that if a person works in an occupation to age 30, then leaves that occupation and goes to another, the pension he has built up in, say, the past 10 years of service would not be paid to him perhaps until he is 60 or 65; that is to say, it would be deferred, to a later age. In the meantime, however, it would remain a dollar amount that would be losing value through inflation. Therefore, the problem to be overcome is the loss of dollar value between the time the person is 30 and the time he is 60 or 65 and wanting the pension income.

Senator Bosa: Mr. Chairman, in relation to this when we discuss vesting, do we not mean entitlement to an employee's contribution and, in addition, to the contribution made by the employer to the same plan?

Mrs. Gilliss: That is the way it is defined.

Senator Bosa: If an employee has the option to withdraw from the plan or to leave it there, are you trying to say his investment in that particular plan should grow at the same rate as the plan of the other employees who remain with that particular institution?

The Chairman: Stop there for a minute. Let her answer that. That is what I thought she said. Let's hear what the answer is.

Senator Bosa: She said indexing.

Mrs. Gilliss: It would be indexed to the consumer price index, or an index of wages and salary or whatever.

Senator Buckwold: She is saying the amount invested will continue to rise with the increase in the cost of living until the pension is paid.

Mrs. Gilliss: Let me illustrate. Suppose one is entitled to a pension of \$10,000 right now and inflation continues at the rate of 8 or 9 per cent per year and you wish to take that pension 20 years later. For that amount to have the same purchasing power, it would have to be at least \$50,000. As it is now, all you would get is the \$10,000, which is only one-fifth of what you require to have the same purchasing power.

Senator Bosa: I challenge that, Mr. Chairman.

The Chairman: Why?

Senator Bosa: I think the concept is an entirely different one between the growth of the plan and the indexing of the plan.

[Traduction]

où elle deviendra pour vous source de revenu. Je pense avoir qualifié cette méthode d'attribution dynamique au sens où le pouvoir d'achat serait maintenu.

Le président: La pension serait donc indexée jusqu'au moment où l'employé prendra sa retraite. A partir de ce moment-là, la pension continuera à être indexée, dans la mesure où il s'agit bien d'une pension et non d'un revenu. C'est bien ce que vous voulez dire?

Mme Gilliss: Si une personne occupe un poste jusqu'à l'âge de 30 ans, puis change d'emploi, la pension qu'elle aura accumulée, disons, au cours des dix dernières années de service ne lui sera pas versée avant qu'elle atteigne l'âge de 60 ou 65 ans: la pension sera donc différée ou reportée jusqu'à un âge ultérieur. Entretemps, la valeur en dollars de cette pension diminuera en raison des poussées inflationnistes. Il faut donc pallier à cette perte de valeur.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, lorsque l'on fait allusion à l'attribution de la quote-part, parlons-nous des ayants-droits à la cotisation de l'employé et, par surcroît, à la contribution de l'employeur au même régime?

Mme Gilliss: C'est la définition qu'on en donne.

Le sénateur Bosa: Si un employé a le choix de ne plus souscrire au régime ou d'y laisser ses cotisations, son investissement devrait-il croître au même rythme que celui des autres employés qui adhèreraient toujours au régime?

Le président: Un instant! Permettons au témoin de répondre à cette question.

Le sénateur Bosa: Elle a parlé d'indexation.

Mme Gilliss: C'est-à-dire que le montant de la pension serait indexé par rapport à l'indice des prix à la consommation, ou par rapport à un autre indice, celui des salaires, par exemple.

Le sénateur Buckwold: D'après elle, le montant investi continuera à augmenter en fonction de l'augmentation du coût de la vie et ce, jusqu'à ce que la pension soit versée.

Mme Gilliss: Permettez-moi de vous donner un exemple. Supposons qu'à l'heure actuelle quelqu'un ait droit à une pension de \$10,000, que le taux d'inflation soit de 8% ou 9% par année mais que cette personne ne désire recevoir sa pension que 20 ans plus tard. Si on veut, avec ce montant, avoir le même pouvoir d'achat 20 ans plus tard, il faudra que la somme soit de \$50,000 au moins. À l'heure actuelle, vous n'obtiendriez que \$10,000 environ, soit un cinquième de ce dont vous avez besoin pour conserver le même pouvoir d'achat.

Le sénateur Bosa: Je conteste cela, monsieur le président.

Le président: Pourquoi?

Le sénateur Bosa: Je pense que l'augmentation du montant de la pension et l'indexation de celle-ci sont deux notions entièrement différentes.

[Text]

The Chairman: I know exactly what she is saying. Let's not misunderstand. As a matter of fact, when I read the brief, I did a little survey. A thousand-dollar pension, with inflation at 5 per cent for 10 years, will be worth \$610, and in 20 years it will be worth \$380. If it is at 10 per cent inflation, it will be worth \$150. What she is saying, in effect, is that the \$1,000 she gets today is to be continued to be indexed so long as the pension is paid. That is what I understood her to say.

Mrs. Gilliss: It would be indexed from the point at which it is set aside.

Senator Buckwold: I did not hear the last part.

Mrs. Gilliss: To maintain its value, it would have to be indexed from the moment at which it is deferred.

Senator Buckwold: At the time it is vested.

Mrs. Gilliss: Vesting is a curious concept. It says you are entitled to the employer contribution, but it really does not work out exactly that way, because if you have a non-escalated deferred pension based on 10 years' service, you normally do not require any of the employer's money to pay for that. You would require it if you were going to escalate it. That is a different story. It is a little different in concept. I think it goes back to the days when a typical pension plan was a money-purchase type in which there was a defined contribution. In the typical final-earnings plan, the employee pays a defined contribution, and the employer pays the rest.

Senator Buckwold: I want to get it quite straight. I will use an example. A teacher teaches for ten years and retires. He has a vested pension fund built up. Are you suggesting the capital amount of that fund be increased year-by-year with the increase of the cost of living, and then at age 65, when the pension becomes payable, that it continue to be increased? Is that what you are saying?

Mrs. Gilliss: Yes.

Senator Buckwold: That is really great.

Mr. Duguay: What we are suggesting is that if you do not do that, the value of those ten years, in terms of pensionable services, by the time that person becomes 65, 70 or whatever—

Senator Buckwold: I do not think anyone will argue with you. I just want to know why teachers think they are a privileged class.

Mr. Ross Andrew, second Vice-President, Canadian Teachers' Federation: I don't think we are making that type of presentation at all, senator. What we are saying, if I may, Senator Croll, is that on behalf of pensions and pensioners—which is not teacher pensioners or teacher pensions—but on behalf of pensions and pensioners, this is what needs to be done in this society, which is a totally mobile society.

Senator Buckwold: There is no argument on that.

The Chairman: What they are talking about is the ideal.

[Traduction]

Le président: Je vois exactement ce qu'elle veut dire. En fait, lorsque j'ai lu le mémoire, j'ai procédé à une petite enquête. Ainsi, une pension de \$1,000 moyennant un taux d'inflation de 5%, sera réduite à \$610 dans 10 ans et à \$380 dans 20 ans. Si le taux d'inflation est de 10%, dans ce cas-là, la pension ne vaudra plus que \$150. Donc, la pension de \$1,000 que vous obtenez aujourd'hui doit être indexée jusqu'à ce qu'elle vous soit versée. Du moins, c'est ce que j'ai compris.

Mme Gilliss: Le montant de la pension sera indexé dès perception.

Le sénateur Buckwold: Je n'ai pas entendu la dernière partie de la phrase.

Mme Gilliss: Pour conserver sa valeur, le montant de la pension devra être indexé à partir du moment où il sera différé.

Le sénateur Buckwold: C'est-à-dire au moment où il est dévolu.

Mme Gilliss: C'est un concept étrange. Vous avez droit à la contribution de l'employeur, mais, en fait, cela ne fonctionne pas exactement comme ça. En effet, si vous avez une pension différée non augmentée fondée sur dix ans de service, vous ne faites pas habituellement appel aux fonds de l'employeur pour verser celle-ci. Vous le feriez seulement si vous vouliez augmenter le montant. C'est une autre histoire. Le concept est légèrement différent. Il remonte à l'époque où le régime de pensions type consistait en fait en un régime d'achat; la contribution était alors déterminée au préalable. Mais dans le régime à gains ultimes, l'employé paye une cotisation fixe et l'employeur fournit le reste.

Le sénateur Buckwold: Je voudrais éclaircir la question en utilisant un exemple. Un professeur enseigne pendant 10 ans et prend sa retraite. Il a donc un fonds de pension. Suggérez-vous que le montant ainsi accumulé soit augmenté chaque année en fonction de la hausse du coût de la vie et qu'au moment où le retraité aura 65 ans que la pension deviendra payable, celle-ci continue à être augmentée? Est-ce ce que vous voulez dire?

Mme Gilliss: Oui.

Le sénateur Buckwold: C'est formidable.

M. Duguay: Faute de quoi, l'apport des 10 années, du point de vue des années de service ouvrant droit à une pension, jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge de 65 ou 70 ans...

Le sénateur Buckwold: Je doute qu'on cherche à vous contredire là-dessus. Je veux tout simplement savoir pourquoi les enseignants se considèrent membres d'une catégorie privilégiées.

M. Ross Andrew, vice-président adjoint, Fédération canadienne des Enseignants: Je ne crois pas que nous prétendions cela, sénateur Croll. Nous parlons des prestataires en général, quand nous disons que c'est ce que nous devons faire dans cette société est très mobile.

Le sénateur Buckwold: On n'en doute pas.

Le président: Ils sont idéalistes.

[Text]

Mr. Andrew: The other concept you must recognize is that we have failed to level any charges within this brief as to who is going to pay this. But if you go back to the concept of escalation of pensions, you will recognize that all of these are paid for by both sides who contribute to the basic pension plan.

This is not a one-sided-employer-pay function, something which society tends to charge all governmental agencies to carry on. You and I know that is not true. But with regard to any pension plan that I am aware of, as far as teachers are concerned, the cost of the escalation function is paid partly by the employer, in this case the governmental agency, and partly by the teachers concerned, on behalf of those currently on pension.

Mr. Duguay: Senator, I am really quite concerned that this brief not be misinterpreted. This brief was not presented from the point of view of the Canadian Teachers' Federation saying what is best for teachers. We tried to present this brief from the point of view of what is good for pensioners and what is good for pensions.

Senator Buckwold: I am glad that was clarified. I did not get that impression from reading it. I am sorry.

The Chairman: From reading the brief, there is indexing in every province but one at the present time. Some are more and some are less. You stand in a pretty good position on indexing.

Senator Bosa: Mr. Chairman, even though the teachers are not advocating this plan, I think it should be the overall concern of this committee to look into this matter. For instance, I am greatly disturbed when I look at the funding of teaching plans where it is stated that none of the funds are fully funded. We are passing on a tremendous liability to future generations. This ought to be one of the important factors that this committee take into consideration when we formalize and come down with a recommendation as to whether we should have compulsory retirement or whether it should be lifted.

The Chairman: Of course, you know that government pension plans are not funded either. We will deal with funding later on when witnesses from the insurance companies appear before the committee. They are the expert witnesses in this area. It is a difficult question to deal with, but we will have some views on it.

Mr. Duguay: I should point out that the asset level of \$2 billion referred to in the brief is a rather low estimate based on statistics of two years ago.

Mr. Andrew: The \$2 billion is less than the amount Ontario teachers have currently invested with the province of Ontario in that one pension scheme. That is a low estimate, but we are trying to operate from figures you would have access to as well.

The Chairman: That problem is in the realm of study at the moment by the government. It is a very complex matter which we are not going to solve.

[Traduction]

M. Andrew: Nous avons toutefois oublié de dire qui va faire les frais de cette indexation. En principe, elle est assumée par les contributions de l'employeur et les cotisations de l'employé.

Il ne s'agit pas d'une fonction unilatérale de la part de l'employeur, ce que la société voudrait imputer aux organismes gouvernementaux. Or nous savons, vous et moi, que cela n'est pas vrai. Mais en ce qui concerne tout régime de pensions, les frais de l'augmentation, pour ce qui est des enseignants, sont assumés en partie par l'employeur, soit l'organisme gouvernemental dans le cas qui nous intéresse, et en partie par les enseignants en cause.

M. Duguay: Sénateur, je ne voudrais surtout pas que ce mémoire soit mal interprété. On ne s'y faisait pas les représentants de la Fédération canadienne des enseignants. Nous avons essayé de le présenter en faisant ressortir les éléments valables pour les prestataires d'une part, et le régime de pensions d'autre part.

Le sénateur Buckwold: Je suis content qu'on ait apporté cette précision. Ce n'est pas l'impression que j'en avais eu en le parcourant. Je m'excuse.

Le président: D'après le mémoire, il y a à l'heure actuelle une indexation dans chaque province sauf une. L'indexation varie cependant d'une province à l'autre. Vous êtes plutôt favorisés à ce chapitre.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, même si les enseignants ne préconisent pas ce régime en particulier, je suggère que le Comité se penche sur la question. Par exemple, en ce qui concerne le financement des régimes destinés aux enseignants, il m'est pénible de constater qu'aucun de ces régimes n'est financé à part entière. Nous transmettons aux générations à venir une énorme responsabilité. C'est un des facteurs importants que le Comité devrait prendre en considération lorsqu'il fera des recommandations au sujet de la retraite obligatoire.

Le président: Vous savez qu'il en est de même pour les régimes de pensions du gouvernement. Nous parlerons du financement plus tard, lorsque les témoins des compagnies d'assurance comparaitront devant le Comité. Ce sont des experts dans ce domaine. C'est une question difficile à étudier, mais nous donnerons néanmoins notre avis à ce sujet.

M. Duguay: Dans le même ordre d'idées, l'actif de \$2 milliards dont il est fait mention dans le mémoire est une estimation fort conservatrice, fondée sur des statistiques vieilles de deux ans.

M. Andrew: En effet, cette somme est inférieure au montant que les enseignants de l'Ontario ont investi dans cette province jusqu'à maintenant pour ce type de régime. C'est une estimation conservatrice, mais nous essayons de faire des calculs à partir de chiffres qui vous sont accessibles.

Le président: C'est un problème qu'étudie le gouvernement à l'heure actuelle. Il s'agit d'une question très complexe que nous n'allons pas résoudre de si tôt.

[Text]

Mrs. Gilliss: Another piece of information we thought we should bring out deals with the availability of retirement to teachers. That is found at Table 2 on page 6. It is arranged in three sections and indicates the age at which one could receive a pension with the minimum qualifying service; the combination of age and long service with which one could retire; and finally the extent to which one could take a reduced pension at an early age.

In terms of voluntary retirement, there is no fixed age at which teachers retire. Rather, they have a fair amount of flexibility regarding the point at which they could retire from teaching. In conjunction with that, you might look at Table 3. We were able to obtain a special run of statistics from the Education Division of Statistics Canada indicating how many of the teachers who, theoretically, were eligible for retirement actually chose to retire. There is a trend line indicating that in the younger age groups, those 55 to 59, only about one-quarter of the teachers were terminating employment, whereas in the older groups, the per cent goes up, but it is not even 100 per cent for those over 65, which is rather interesting.

Senator Buckwold: Twenty-three per cent of those over 65 still want to work?

Senator Bosa: Mr. Chairman, there is not a great deal of uniformity between the plans of one province and another?

Mr. Andrew: That is correct.

Senator Bosa: Let us deal with Ontario. What is the magic formula—the age plus service? Is that when one retires with full benefits?

Mr. Andrew: Yes.

Senator Bosa: So the figure is 90?

The Chairman: It is 85.

Mr. Andrew: No, senator. It is 90.

The Chairman: It is 85 for the government.

Mr. Andrew: Yes, we recognize that. We have a little difficulty here.

Senator Bosa: So, then at 90 it is fully vested?

Senator Buckwold: Going back to Table 3 for a moment I see that Quebec is excluded. Does this mean that there are only 1,043 teachers between the ages of 60 and 64 in the system?

Mrs. Gilliss: No. These are teachers with 35 years' teaching service. If you look to Table 4, you will see the actual numbers in each age group.

Senator Buckwold: I see that. Of course, that leads to this significant question. A large majority of the teachers do not teach past the age of 35 or 39?

Mr. Duguay: That is not correct, senator. These indicate the present ages of our population. If you looked at a representative sample of Canadians—not teachers, but Canadians—you would find that they match reasonably well with this line of

[Traduction]

Mme Gilliss: Je voudrais également parler de la possibilité qu'ont les enseignants de prendre leur retraite. L'étude se trouve au tableau 2 de la page 6, lequel se subdivise en trois parties et indique: l'âge auquel un enseignant peut recevoir une pension moyennant un temps minimal de service, la combinaison de l'âge et des années de service permettant de prendre sa retraite et enfin, la mesure dans laquelle on peut recevoir une pension «réduite» dans le cadre d'une retraite anticipée.

Pour ce qui est de la retraite volontaire, un âge est prévu pour les enseignants, mais là encore, ils bénéficient d'une certaine souplesse. Vous pouvez à ce propos consulter le tableau 3 et obtenir auprès de la Division de l'enseignement de Statistique Canada, des données statistiques quant au nombre d'enseignants qui, étaient admissibles à la retraite et qui, en fait, ont décidé de la prendre. Chez les groupes plus jeunes (55 à 59 ans), un quart seulement des enseignants cessaient de travailler à ce moment-là. Pour ce qui est des groupes plus âgés, le pourcentage augmente mais il n'est même pas de 100 p. 100 dans le cas des plus de 65 ans, ce qui est intéressant.

Le sénateur Buckwold: Ce qui veut dire que 23 p. 100 des personnes de plus de 65 ans désirent continuer à travailler?

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, les régimes de pensions diffèrent beaucoup d'une province à l'autre.

M. Andrew: C'est exact.

Le sénateur Bosa: Prenons par exemple l'Ontario. Quelle est la formule magique? Tient-on compte de l'âge et du nombre d'années de service? Est-ce lorsqu'une personne peut prendre sa retraite et bénéficier de tous les avantages offerts?

M. Andrew: Oui.

Le sénateur Bosa: Le total doit donc être de 90?

Le président: 85.

M. Andrew: Non, sénateur, 90.

Le président: Au gouvernement, c'est 85.

M. Andrew: Oui, nous l'admettons. Il y a là une petite difficulté.

Le sénateur Bosa: Donc, à 90 ans, la pension est entièrement acquise, n'est-ce pas?

Le sénateur Buckwold: Revenons au tableau III un moment. Je note que le Québec est exclus. Ces chiffres nous indiquent-ils que 1,043 enseignants de 60 à 64 ans sont encore en poste?

M. Gilliss: Non. Il s'agit d'enseignants qui ont 35 ans de service. En consultant le tableau IV, vous aurez le nombre d'enseignants par groupe d'âge.

Le sénateur Buckwold: Je vois. Naturellement, cela m'amène à vous poser une question importante. Une grande majorité des enseignants n'enseignent pas dépassée l'âge de 35 ou 39 ans.

M. Duguay: Ce n'est pas exact, sénateur. Ces chiffres vous renseignent sur l'âge de nos enseignants. Si vous les comparez avec un échantillon représentatif de Canadiens—non pas d'enseignants mais de Canadiens—vous constateriez que nos stati-

[Text]

figures. There are fewer Canadians at an older age than there are at the age of 25 to 35. It does not mean they have quit.

Senator Buckwold: We do know that many young women quit teaching after a period of time to rear families.

Mr. Duguay: That is a trend that is not necessarily continuing, either.

Senator Buckwold: I should like to know, then, the percentage of teachers entering the labour force who retire as teachers?

Mr. Andrew: Do you mean never to return?

Mr. Duguay: If I may test this with you, I think I know what you are getting at. Is it your operating thesis, because of this table that a large number of teachers enter at age 22, and because they wish to rear families, drop out of teaching?

Senator Buckwold: Yes.

Mr. Duguay: I think these figures indicate a second observation which may help—that is, between 1960 and 1970 the number of teachers in Canada increased significantly. Of that significant increase, many were young people. More people went into teacher institutions and became teachers. Provincial governments had incentives so that more people would be trained as teachers.

So, your thesis is one which would have been true in a more sexist age, when women taught for a few years before they were married and then decided to rear a family and resigned from teaching. That trend has reversed considerably.

Senator Bosa: I think Senator Buckwold touched upon an important point. I think he is referring to statistics such as those compiled by the life insurance industry and how they compute longevity. They take 100,000 people born today and project that one-third of them will not reach the age of 65 and that some will go beyond the age of 65. If there were 3,000 teachers entering the educational system today, how many of them would reach age 65, taking into account the fact that some might drop out for various reasons, such as marriage?

Mr. Duguay: I was not attempting to dodge the question. I heard the question clearly. I tried to say that because of the vast changes in teaching in the past 20 years, with the large number of people entering the teaching profession, we do not have that evidence in a cold, hard way in the manner the life insurance companies have it.

Senator Buckwold: It would seem fairly fundamental for you to know how long a teacher stays in the profession.

Mrs. Gilliss: To give you a small clue to that, when the plans are valued by the actuaries, they look at this situation. Unfortunately, I do not have precise figures with me, but it seems evident that retention in the teaching force would, for example, be considerably higher than in the civil service which

[Traduction]

siques correspondent assez bien à celles des autres groupes. Il y a moins de Canadiens âgés qu'il n'y en a entre 25 et 35 ans. Cela ne veut pas dire qu'ils sont tous à la retraite.

Le sénateur Buckwold: Nous savons tous que bien des femmes quittent l'enseignement après un certain temps pour élever leurs familles...

M. Duguay: Cette tendance ne s'est pas nécessairement maintenue.

Le sénateur Buckwold: J'aimerais savoir, alors, quel est le pourcentage d'enseignants qui réintègrent la main-d'œuvre active après s'être retirés de l'enseignement?

M. Andrew: Voulez-vous dire définitivement?

M. Duguay: J'aimerais vérifier, mais je pense savoir où vous voulez en venir. Avez-vous l'impression en consultant ce tableau qu'un grand nombre d'enseignants entrent en poste à l'âge de 22 ans et que, pour élever une famille, ils se retirent de l'enseignement?

Le sénateur Buckwold: Oui.

M. Duguay: Ces statistiques m'amènent à faire une deuxième observation qui pourrait peut-être vous éclairer. Entre 1960 et 1970 ou à peu près, le nombre d'enseignants s'est accru considérablement au Canada. Cette croissance est due en partie à l'arrivée d'un grand nombre de jeunes dans l'enseignement. Un plus grand nombre d'étudiants sont allés dans les écoles normales et se sont orientés vers l'enseignement. Les gouvernements provinciaux les ont incités à le faire.

Votre thèse serait donc valable à une époque sexiste alors que les femmes enseignaient pendant quelques années avant de se marier, puis décidaient d'élever une famille et prenaient leur retraite. De nos jours, cette tendance est renversée.

Le sénateur Bosa: Le sénateur Buckwold a souligné un point important. Il se réfère, je crois, aux statistiques compilées par les compagnies d'assurance sur la vie et aux méthodes que ces dernières emploient pour calculer l'espérance de vie. Elles établissent que sur 100,000 nouveaux-nés, un tiers n'atteindront pas l'âge de 65 ans et qu'une partie d'entre eux vivront encore à 65 ans. Sur 3,000 enseignants qui arrivent dans l'enseignement aujourd'hui, combien seront encore en poste à 65 ans, en tenant compte de ceux qui se retireront pour diverses raisons, comme pour se marier?

M. Duguay: Je ne voulais pas esquiver la question. Je l'avais très bien entendue. J'ai simplement voulu dire qu'en raison des importantes mutations qui sont survenues dans l'enseignement au cours des cinq dernières années, et compte tenu du grand nombre d'étudiants qui se sont orientés vers l'enseignement, nous ne pouvons arriver à des évaluations aussi rigides et aussi peu nuancées que les compagnies d'assurance-vie.

Le sénateur Buckwold: Il serait pourtant très important que vous sachiez combien de temps un enseignant demeurera dans la profession.

Mme Gilliss: Je vous dirai simplement que lorsque les actuaires évaluent les régimes, ils tiennent compte de cette situation. Malheureusement, je ne pourrais pas vous citer de chiffres précis, mais il me semble évident que le nombre de ceux qui demeurent dans l'enseignement est considérablement

[Text]

is a good comparison group. There is quite a commitment to teaching.

If I might comment on the age distribution table, this information is taken from a table which gives sex distribution, also. You could get the data broken down by male and female if you wished. You will find that up to the age of 30, and from the age of 45, females predominate in the teaching force. In between those ages, the males slightly exceed the females.

Mr. Duguay: I would be prepared to go back to our office and ask people to generate specific answers to your question, but do you have similar answers from other occupational groups? Did you ask the medical people or the civil service people?

Senator Buckwold: It may be a misconception, but I am really leading up to how this affects pensions. Most of us think—and this might be a absolute myth—that young females take a teaching course, become teachers, get married, and then leave to rear a family.

Mrs. Gilliss: But they return.

Senator Buckwold: This is what I am trying to find out. If so many drop out, how does that effect the overall pension situation? If they do not have 10 years in the teaching profession, the government contribution is not vested with them. I understand you have to have at least 10 years.

Mr. Duguay: In order to help me in refining the question, I think I should indicate that in the public service a number of females, to use your same principle, go to work and then drop out and then they continue to stay at home or they come back to their work. Do you have anything that we could base ourselves on, in order to look for the information that would help you to compare teachers with other groups?

Senator Bird: We used to think that they all left and stayed home until the youngest child was in school. That was a fact, but most of them are now going into teaching while the children are still young, hence the great demand for daycare centres.

Mrs. Gilliss: Not too long ago female teachers who married were asked to resign. The question of those having children was not even taken into consideration. Now everyone is entitled to maternity leave.

Senator Norrie: My question is not in line with the present discussion, but I know a gentleman teacher who became totally deaf. He is 52 years of age. He was covered by the teaching union pension fund, and there was no problem with that, but he also had disability insurance with an insurance company. They carried him for a couple of years and then told him he would have to find another job. As you know, it is difficult for a totally deaf person to get a job. It was impossible

[Traduction]

plus élevé que chez les fonctionnaires, groupe qui se prête fort bien à la comparaison. Ils semblent très attachés à l'enseignement.

J'aimerais dire un mot sur la répartition des groupes d'âge. Je me réfère au tableau qui donne la répartition des enseignants par sexe; on pourra donc dissocier les hommes des femmes. Vous constaterez qu'en bas de 30 ans et après 45 ans, il y a un plus grand nombre de femmes dans l'enseignement. Entre ces deux âges, les hommes sont légèrement en majorité.

M. Duguay: Je suis prêt à retourner à mes bureaux et à demander qu'on me fournisse des chiffres pour répondre précisément à votre question, mais avez-vous des données similaires pour les autres groupes professionnels? Avez-vous demandé ce qu'il en était aux professionnels de la santé ou aux fonctionnaires?

Le sénateur Buckwold: Je suis peut-être dans l'erreur, mais j'allais vraiment vous démontrer quelle incidence cela avait sur les pensions. La plupart d'entre nous croyons—et c'est peut-être un mythe—que les jeunes femmes suivent des cours de pédagogie, deviennent des enseignantes, se marient, et puis, quittent la profession pour élever leurs enfants.

Mme Gilliss: Mais elles reviennent à l'enseignement.

Le sénateur Buckwold: C'est ce que j'essaie de savoir. Si elles quittent en si grand nombre, comment cela peut-il influencer sur le régime global des pensions? Si elles quittent l'enseignement avant dix ans, la contribution gouvernementale est perdue. Sauf erreur, on doit verser des cotisations pendant au moins dix ans pour avoir droit à la pension.

M. Duguay: Afin de mieux vous saisir, je devrais vous souligner que dans la Fonction publique pour utiliser votre exemple, un certain nombre de femmes commencent à travailler puis quittent leur poste pour soit décider de demeurer à la maison soit revenir au travail après quelque temps. Auriez-vous certains indices à nous fournir pour nous aider à trouver les enseignements susceptibles de nous permettre de comparer les enseignants avec les autres groupes?

Le sénateur Bird: Nous avions l'habitude de penser que les femmes quittaient toutes l'enseignement et demeuraient à la maison jusqu'à ce que leur plus jeune enfant aille à l'école. C'était ainsi auparavant, mais la plupart des femmes reviennent maintenant à l'enseignement quand leurs enfants sont encore jeunes, d'où la grande vogue des garderies.

Mme Gilliss: Il n'y a pas très longtemps, les enseignantes qui se mariaient devaient démissionner. Peu importe qu'elles aient ou non des enfants. Maintenant tout le monde a droit au congé de maternité.

Le sénateur Norrie: Ma question n'a rien à voir avec la discussion en cours, mais je connais un jeune enseignant qui est devenu complètement sourd à l'âge de 52 ans. Il souscrivait au fond de pension de son syndicat, mais là n'était pas le problème, il avait également sa propre assurance invalidité. On l'a gardé en poste pendant quelques années puis on lui a dit qu'il devait se trouver un autre travail. Comme vous le savez, un sourd a souvent beaucoup de difficulté à trouver du travail.

[Text]

for him to get a job and the insurance company still cut him off. What leg does he have to stand on?

Mr. Duguay: The principle insurance companies operate under is that if you are completely disabled they will provide the insurance until the retirement age, which is usually 65. However, loss of hearing is something which would be classed as a partial disability. Therefore, they would allow you two or three years, or perhaps five years, in which they would pay full benefits. After that time they would expect the person, because he is only partially disabled, to move into another kind of work.

Senator Norrie: But 99 per cent of those people cannot get another job.

Mr. Duguay: I sympathize with you and with that case, but I know that we have been unable to buy long-term disability insurance plans in Canada for our teachers without having this clause.

Senator Norrie: In other words, he does not have a chance in Hades of getting anything. All he is getting is the \$400-and-some-odd a month to live on and to educate his children.

Mr. Duguay: If you want to buy coverage of a certain kind, you have to pay for it. They would not sell us that kind of coverage unless our premiums were absolutely exorbitant.

Senator Norrie: I think they should be run out of the country.

Senator Bird: If I may go back a bit, at the moment you are encouraging teachers to retire at an early age to enable the younger teachers to enter the ranks. I take it from that, Mr. Duguay, that you feel the younger people are better teachers. Obviously, the 23 per cent who did not wish to retire had learned a great deal through their years of teaching. Do you not feel that that experience is of great value both to the teacher and to the children? I often wonder whether the mature teacher does not have more to give than an immature teacher.

Mr. Duguay: We have not necessarily been trying to encourage retirement. What we have been trying to do is make it possible for them to retire if they wish to do so.

Senator Bird: Incentive bonuses certainly would be an encouragement.

Mr. Duguay: One of the positions taken by the federation is that there be no compulsory retirement age.

The Chairman: I was wondering when you intended to get to that.

Senator Buckwold: We got sidetracked on pensions.

Mrs. Gilliss: The question of mandatory retirement is dealt with at page 11 of the brief. Table 5 spells out, in great detail, the various provisions under which teachers work in the vari-

[Traduction]

Il n'a pu y arriver et la compagnie d'assurance a cessé de lui verser des prestations. A quels saints doit-il se vouer maintenant?

M. Duguay: Les compagnies d'assurance ont habituellement pour principe de verser des bénéfices à leurs assurés totalement invalides jusqu'à l'âge de la retraite, c'est-à-dire normalement jusqu'à 65 ans. Toutefois, elles ne considèrent la perte de l'ouïe que comme une invalidité partielle. Elles ne versent donc normalement à leurs assurés les pleines prestations que pendant deux ou trois ans, ou parfois cinq ans. Après cette période, elles espèrent que la personne, n'étant pas totalement invalide, se réorientera vers un autre genre de travail.

Le sénateur Norrie: Mais 99 p. 100 de ces personnes ne trouvent jamais d'emploi.

M. Duguay: J'ai beaucoup de sympathie pour la personne que vous nous citez en exemple, mais je sais que nous n'avons pas réussi à négocier auprès des compagnies d'assurance canadiennes des régimes d'assurance prévoyant une compensation en cas d'invalidité prolongée et qui ne comportaient pas de telles clauses.

Le sénateur Norrie: En d'autres termes, mon ami n'a pas grand chance d'obtenir quoi que ce soit. Il n'a que \$400 par mois ou un peu plus pour vivre et élever ses enfants.

M. Duguay: Toute couverture supplémentaire suppose des cotisations en conséquence. Les compagnies d'assurance ne vous vendent ce genre de couverture qu'en échange de primes absolument exorbitantes.

Le sénateur Norrie: Je crois qu'on devrait les expulser du pays.

Le sénateur Bird: Revenons à nos moutons! Actuellement, si je comprends bien, vous encouragez les renseignements à prendre leur retraite prématurément pour permettre aux jeunes d'entrer sur le marché du travail. C'est donc, monsieur Duguay, que vous estimez que les jeunes sont plus compétents. Les 23 p. 100 qui n'ont pas voulu mettre fin à leur carrière ont certes acquis beaucoup d'expérience pendant leurs années d'enseignement. Ne croyez-vous pas que cette expérience a une grande valeur pour l'enseignant et pour les enfants? Je me demande souvent si l'enseignant d'expérience n'a pas plus à donner que celui qui en est à ses débuts.

M. Duguay: Nous n'avons pas nécessairement favorisé la retraite. Nous avons simplement permis à nos enseignants de prendre leur retraite s'ils voulaient le faire.

Le sénateur Bird: Les primes constituent certainement un bon stimulant.

M. Duguay: La Fédération s'était prononcée entre autres en faveur de la retraite facultative.

Le président: Je me demandais quand vous alliez l'appliquer.

Le sénateur Buckwold: Nous nous sommes écartés de notre sujet.

Mme Gilliss: La question de la retraite obligatoire est abordée en page 11 de notre mémoire. Le tableau explique en détails les conditions de travail des enseignants dans les diver-

[Text]

ous provinces and territories. As you can see, in general they do have to retire at age 65 unless an extension is granted. Our pensions committee had a very interesting discussion on this in working out the position paper. They felt that they simply could not come to any other conclusion but that retirement should not be compulsory for teachers. You will find that set out in subparagraph 17(3) on page 22 of the brief.

In conjunction with this, we took up the position that we should adopt a very flexible attitude toward retirement. There are many different points of view involved and certainly the circumstances vary from individual to individual. We felt that people would really like to know that they can go on retirement if problems develop or opportunities arise. I think you can recognize that one feels quite a bit more secure in life knowing that it is possible to go on pension. At the same time, many people, I am sure, are delighted to continue with their work. Such people do not appreciate the barrier at the other end. Therefore, the kind of policy that we have adopted is that the individual should be able to continue working. There should be no cap on it.

Who, for example, is to say, in respect of teachers, when a given person is incapable of teaching? We would not know. So, we advocate a flexible policy toward entitlement and the actual time of retirement.

Senator Buckwold: Assuming there is no compulsory retirement, what would be your position on the payment of certain statutory pensions which come on at age 65, as well as your own pension plan? For example, if a teacher wanted to continue teaching past age 65, is it your position that that individual not draw his old age pension or his Canada Pension, and indeed delay his own teacher's pension, getting a larger pension later on? This is a matter of very real interest to me. What are the pension rights for employees who work beyond age 65?

Mrs. Gilliss: Probably the position of the individual at age 65 would have to be taken into account. Dealing with the public plans, we are inclined to feel that one should have the right to those payments without a means test being applied. Under today's rules, a person, on reaching age 65, has a right to the Old Age Security and Canada Pension Plan payments. As to that individual's employment pension.

Senator Buckwold: Let me just stop you there for a moment, Mrs. Gilliss. I concede that the old age pension, being universal, should be payable. However, insofar as the Canada Pension Plan is concerned, it originally started out by not paying benefits if you continued employment beyond age 65. We then removed that. Should that now be reversed?

Mrs. Gilliss: Let me distinguish for a moment between retirement age and the funding of a benefit. Our point of view was that you fund your benefit according to an artificial age.

[Traduction]

ses provinces et territoires. Comme vous pouvez le constater, en général, les enseignants doivent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, à moins qu'on ne leur accorde un sursis. Notre Comité d'étude sur les pensions a eu une intéressante discussion quand il a préparé son énoncé de politique. Il n'a simplement pas pu conclure autrement qu'en disant que la mise à la retraite ne devait pas être obligatoire pour les enseignants. Ceci est expliqué en détails dans le paragraphe 17(3) de la page 22 de notre mémoire.

En conséquence, nous avons décidé d'adopter une attitude très souple à l'égard de la retraite. Différents points de vue sont en cause et les circonstances varient certainement d'un individu à l'autre. Nous avons voulu laisser les enseignants libres de prendre leur retraite si des problèmes surgissaient dans leur vie personnelle ou si une occasion se présentait. Vous admettez qu'une personne se sent beaucoup plus en sécurité si elle sait qu'elle peu retirer sa pension. Par ailleurs, je suis certain que nombreux sont ceux qui se réjouissent à l'idée de continuer de travailler. Bien des gens n'aiment pas qu'on mette fin arbitrairement à leur carrière. C'est pourquoi la politique que nous avons adoptée permet à l'enseignant de continuer de travailler. Nous croyons qu'il ne devrait pas exister de limite obligatoire.

Qui peut dire, par exemple, à quel moment un enseignant est inapte à enseigner. Nous ne le savons pas. Nous préconisons donc une politique souple quant au droit de l'enseignant de prendre sa retraite et nous le laissons libre d'en choisir le moment.

Le sénateur Buckwold: En supposant qu'il n'y ait plus de mise à la retraite obligatoire, quelle serait votre politique à l'égard des pensions que le gouvernement verse à l'âge de 65 ans, parallèlement à celles prévues par votre régime de pension? Par exemple, un enseignant qui voudrait continuer d'enseigner dépassé l'âge de 65 ans, devrait-il, selon vous, retirer ses prestations de sécurité de la vieillesse ou sa pension du Canada et reporter sa pension d'enseignant, en se méritant ainsi des prestations plus élevées, pour plus tard? Cette question m'intéresse beaucoup. Quels droit les employés qui travaillent passé l'âge de 65 ans ont-ils à l'égard de leur pension?

Mme Gilliss: Peut-être devrions-nous tenir compte de la situation financière de l'intéressé à l'âge de 65 ans. Pour ce qui est des régimes publics, nous sommes enclins à croire que tout citoyen devrait avoir le droit à ses prestations quelle que soit sa situation financière. Aux termes des lois actuelles, toute personne qui atteint l'âge de 65 ans a droit aux prestations de sécurité de la vieillesse et au Régime de pension du Canada.

Le sénateur Buckwold: Permettez-moi de vous interrompre un instant, madame Gilliss. Je vous concède que la sécurité de la vieillesse puisqu'elle est universelle devrait être payée. Toutefois, pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, au début on ne versait pas la pension à une personne qui continuait à travailler après 65 ans. Nous avons ensuite retiré cette clause. Devrions-nous y revenir?

Mme Gilliss: J'aimerais apporter une distinction entre l'âge de la retraite et le versement d'une pension. Nous estimons que vous fixez le versement en fonction d'un âge artificiel. Vous

[Text]

You assume that people will take the benefit at age 65, and to pay that benefit you must put aside so much money. Therefore, if it is fully paid for at age 65 under those assumptions, you should have it. We take the position that the benefits should be paid from age 65, but there should not be compulsory retirement at age 65.

Senator Buckwold: What if the pension benefits are fully paid up at age 55, as is the case in some of your plans? The teacher who is entitled to draw his pension benefits at age 55 does not improve those benefits as a result of working beyond that age, does he?

Mrs. Gilliss: No, that is not the case. If the individual continues working beyond age 55, that individual continues to contribute, except in a few instances where contributions are tied to length of service.

Senator Buckwold: I am led to understand that at age 55, assuming you qualify under that 85 rule, you basically get your full pension. You are not going to improve your pension by continuing to teach beyond that.

Mrs. Gilliss: No, that is not the case. In general, you would continue contributing to the plan and your benefits would be based on your later salary, which could result in a very significant improvement in benefits.

Senator Buckwold: Are you saying the pension can be higher than the maximum of 70 per cent?

Mrs. Gilliss: That is the maximum at which you have the option of retirement, but you are not forced to retire or to take the benefits.

Senator Buckwold: In other words, a teacher with 35 years service, and who is therefore entitled to full pension, and who continues teaching for a further 10 years, would receive a greater pension than 70 per cent?

Mr. Russell Mosher, Deputy Secretary-General, Canadian Teachers' Association: No, not higher than 70 per cent, senator. It is 70 per cent of an average, and that is why people may proceed beyond that point.

Senator Buckwold: Is that 70 per cent of the average of the last years of service?

Mrs. Gilliss: Yes.

Senator Buckwold: But assuming the same salary continued, the actual pension benefits would not be higher.

Mr. Andrew: Federal regulations would result in the decertification of a pension plan paying over 2 per cent times 35 years. We cannot bend those rules out of shape. What we are saying is that the 35-year point is the earliest point at which a teacher, or anybody else in fact, retires with that maximum 2 per cent times 35 years. But if a teacher, or anyone else, proceeds in that interregnum between your figure of 55 and your figure of 65, that may adjust his pension upwards based solely on the average of the last X number of years of service.

Senator Buckwold: But assuming the individual's salary level did not change, there would be no change in his pension?

Mrs. Gilliss: That is right.

[Traduction]

présumez qu'étant donné qu'on retire la pension à 65 ans, il vous faut mettre de côté une somme X d'argent. Par conséquent, si la pension est intégralement versée à l'âge de 65 ans, vous devrez procéder ainsi. Nous croyons que la pension devrait être versée à partir de l'âge de 65 ans, mais qu'il ne devrait pas être obligatoire de prendre sa retraite à cet âge.

Le sénateur Buckwold: Qu'arrivera-t-il si la pension est intégralement versée à l'âge de 55 ans, comme c'est le cas dans certains de vos régimes? L'enseignant qui a le droit de retirer sa pension à l'âge de 55 ans n'augmente pas cette pension pour avoir travaillé après cet âge n'est-ce pas?

Mme Gilliss: Non, ce n'est pas le cas. Si on continue de travailler après l'âge de 55 ans, on continue à cotiser, sauf dans quelques cas où les cotisations sont liées à la durée du service.

Le sénateur Buckwold: Ainsi, à l'âge de 55 ans, si l'on a effectué les 35 années de service réglementaires, on a automatiquement droit à une pension complète. Il n'y a aucun moyen d'accroître cette pension en continuant à enseigner.

Mme Gilliss: Non, ce n'est pas le cas. En général, on continue à cotiser au régime et la pension est fondée sur le salaire ultérieur, ce qui entraîne une hausse importante de la pension.

Le sénateur Buckwold: Voulez-vous dire que la pension pourrait dépasser le maximum de 70%?

Mme Gilliss: C'est le maximum auquel on a le choix de prendre sa retraite, mais il n'y a aucune obligation de prendre sa retraite et de retirer sa pension.

Le sénateur Buckwold: Autrement dit, un enseignant qui a 35 années de service, qui est par conséquent admissible à une pension complète, et qui continue à enseigner pendant encore 10 ans, recevrait une pension supérieure au maximum de 70%?

M. Russell Mosher, secrétaire général adjoint, Fédération canadienne des enseignants: Non, pas supérieur à 70%, sénateur. Il s'agit de 70% d'une moyenne, et c'est pourquoi on peut dépasser ce point.

Le sénateur Buckwold: S'agit-il de 70% de la moyenne des dernières années de service?

Mme Gilliss: Oui.

Le sénateur Buckwold: Mais si c'est avec le même salaire, la pension n'augmentera pas.

M. Andrew: Les règlements fédéraux ne permettraient pas de certifier un régime de pensions qui verserait plus de 2% par 35 ans. Nous ne pouvons modifier les règlements. Nous disons simplement que 35 ans correspond à la durée la plus courte de travail après laquelle un enseignant ou n'importe qui d'autre, peut prendre sa retraite et toucher ce maximum de 2% par 35 ans. Mais si un enseignant, ou une autre personne, prend sa retraite entre 55 et 65 ans, il peut augmenter sa pension en se fondant uniquement sur la moyenne de ses dernières années de service.

Le sénateur Buckwold: Mais si son échelle de salaire ne change pas, sa pension ne changera pas non plus?

Mme Gillis: En effet.

[Text]

Mr. Duguay: Dealing with the situation in Manitoba, teachers starting out in the last couple of years would actually have to work 42 or 43 years in order to arrive at a formula giving them 70 per cent of their final earnings, the reason for that being that the pension plan is integrated with the Canada Pension Plan. There is a formula for calculating percentages of years before 1966 and a formula for calculating after 1966.

Senator Buckwold: What I am leading up to is this whole question of what people get after they retire by way of benefits.

Mr. Duguay: We are suggesting that they should get what they put in, and then continue to contribute if they wish.

The Chairman: It cannot be beyond 70 per cent.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I am wondering whether the federation addressed itself to the question of social benefits. At the present time, all sorts of benefits converge at age 65—and I am talking about Old Age Security, Canada Pension Plan payments, and so on. In addition, there are some provincial benefits. For instance, at age 65 one is exempt from paying OHIP in Ontario. Also, there is a greater personal exemption in computing one's income tax for those age 65 and over. Some of these things would apply across Canada, whereas others would relate only to specific provinces. Has the Canadian Teachers' Federation formulated a plan as to how they would regard these social benefits in the event that mandatory retirement were abolished? Would these benefits become optional?

Many people today have the option of retiring at age 55, assuming they have given a number of years of service, with a reduced pension. If mandatory retirement were abolished and one could continue in one's profession until age 68 or 69, what adjustments do you suggest we make in respect of these social benefits?

Mrs. Gilliss: Our point of view is that the benefits should be payable at age 65. If some people continue working beyond age 65, they would be doing so on a voluntary basis under this system.

Mr. Andrew: I think that is the only answer we could give. Those are universal benefits and not benefits applicable to one specific segment of the work force. If they are universally applicable, then surely they should be paid.

Senator Buckwold: That is not the American system.

Mr. Andrew: With respect, senator, I am not in the United States, and if I wanted to be, I would move there.

Senator Buckwold: I am simply saying that is not their experience.

Mr. Andrew: I do not buy the argument that that is not the American experience. I am trying to answer vis-à-vis the question posed to me, and my answer is that if I pay for a benefit that is payable at age 65, I am entitled to that benefit at age 65. If a teacher chooses to work beyond that age, he is still paying for those benefits.

[Traduction]

M. Duguay: Au Manitoba, les enseignants qui ont débuté il y a deux ans devraient, en fait travailler pendant 42 ou 43 ans afin d'en arriver à une formule qui leur donnerait 70% de leurs gains finals, et ce simplement parce que le régime de pensions est intégré au Régime de pensions du Canada. Il existe une formule différente pour calculer les pourcentages d'années avant et après 1966.

Le sénateur Buckwold: Je veux en venir à toute cette question de la pension après la retraite.

M. Duguay: Nous estimons qu'on devrait recevoir ce qu'on a versé, et qu'on continue à verser si on le désire.

Le président: La pension ne peut dépasser 70%.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, je me demande si la Fédération s'est attaquée à la question des avantages sociaux. À l'heure actuelle, divers avantages sont accordés à l'âge de 65 ans, notamment la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada. Il y a en plus des allocations provinciales. Par exemple, à 65 ans, on est exempt de cotiser au régime d'assurance-maladie de l'Ontario. De plus, des exemptions personnelles supérieures sont accordées dans le calcul de l'impôt sur le revenu des particuliers dès qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Certaines de ces mesures s'appliquent dans tout le Canada, tandis que d'autres, dans certaines provinces uniquement. La Fédération canadienne des enseignants a-t-elle établi un plan en ce qui a trait à ces avantages sociaux au cas où le retraite obligatoire serait abolie? Ces avantages deviendraient-ils optionnels?

Un grand nombre de personnes aujourd'hui peuvent prendre leur retraite à l'âge de 55 ans, pourvu qu'elles aient effectué un certain nombre d'années de service, mais elles retirent une pension réduite. Si la retraite obligatoire était abolie et le travail, autorisé jusqu'à l'âge de 68 ou 69 ans, quels rajustements proposeriez-vous pour incorporer ces avantages sociaux?

Mme Gilliss: Nous estimons que les prestations devraient être versés à l'âge de 65 ans. Si une personne continue à travailler par la suite, elle devrait le faire bénévolement.

M. Andrew: Je crois que c'est la seule réponse que nous puissions donner. Il s'agit de prestations universelles et non de prestations destinées à un secteur précis de la population active. Si elles sont universelles, elles doivent certes être versées.

Le sénateur Buckwold: Ce n'est pas le système américain.

M. Andrew: Sauf votre respect, sénateur, je ne réside pas aux États-Unis, et si je le voulais, je déménagerais là-bas.

Le sénateur Buckwold: Je dis simplement que ce n'est pas le cas aux États-Unis.

M. Andrew: Peu m'importe l'expérience américaine. J'essaie plutôt de répondre à la question qui se pose à moi, et ma réponse est celle-ci: si je cotise pour obtenir des prestations payables à 65 ans, j'y ai droit à 65 ans. Si un enseignant choisit de travailler au-delà de cet âge, il doit continuer à cotiser pour obtenir ces prestations.

[Text]

Senator Bosa: No, that is not the case. From age 65 on, one does not pay premiums in respect of old age security benefits or Canada Pension Plan.

Mr. Andrew: With respect, senator, they are still paying income tax, and not one of the plans that you mentioned is in fact fully funded by the payments into those funds.

The Chairman: You are starting again on that funding business.

Mr. Andrew: I am trying to avoid it, but I am being led into it.

The Chairman: I think we should forget about the business of funding. It is much too complex.

Do I understand what you said, that when a pension plan becomes payable, that individual should receive that pension as well as his salary in the event that he continues to work?

Mr. Andrew: No, Mr. Chairman.

Mr. Duguay: We are talking solely about those universally applicable benefits which the honourable senator spoke of. We are not talking about the employee's pension plan. If the employee continues to work, he would not be entitled to any pension benefits from his occupational plan.

The Chairman: I had understood that you said that insofar as old age security and pension were concerned you were in no different position than anybody else and those from the federal government received it and you want to do the same thing. Everybody said no, no, no. Who said no?

Senator Bosa: I said no.

The Chairman: Okay. You're not everybody. But let's get it straight.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I think this is a very important principle which this committee has to consider very seriously. The gentleman said that the old age security pension is not fully funded. It would appear that the Canada Pension Plan by the year 2000 may not be fully funded.

Mr. Andrew: It never was. That is the biggest social debt that we could possibly conceive of.

Senator Bosa: We are paying that out of the current plan. It is not financed from general revenue. When we contemplate extending the compulsory retirement age, there is a series of reactions that take place at that time which are not contemplated at the present time. I am thinking of social benefits that would accrue to a class of people who would still be gainfully employed and that are not applicable to another class of people.

The Chairman: What other class?

Senator Bosa: What I mean is that we would have discrimination in reverse.

The Chairman: Explain that? I don't follow you.

Senator Bosa: I would say that someone who continues to work beyond age 65 would then have benefits accruing to him that are not applicable, for instance, to a person aged 63.

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Non, tel n'est pas le cas. Après 65 ans, une personne n'a plus à payer les primes de sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.

M. Andrew: Sauf votre respect, sénateur, ces personnes ont encore à payer un impôt sur le revenu et aucun des régimes que vous avez mentionné n'est, en réalité, tout à fait financé par les cotisations qu'on y verse.

Le président: Vous commencez encore une fois de parler de financement.

M. Andrew: J'essaie d'éviter ce sujet mais il revient toujours.

Le président: A mon avis, nous ne devrions pas parler de financement. C'est un sujet trop compliqué.

Ai-je bien compris votre idée: lorsqu'un régime de pensions échoit, le bénéficiaire devrait toucher sa pension ainsi que son traitement s'il continue de travailler?

M. Andrew: Non, monsieur le président.

M. Duguay: Nous parlons uniquement des avantages dont tous peuvent profiter et dont a parlé l'honorable sénateur. Nous ne parlons pas du régime de pensions des employés. Si l'employé continue de travailler, il n'aurait pas droit à la pension de son régime professionnel.

Le président: J'avais cru comprendre que sur le plan de la sécurité de la vieillesse et de la retraite, votre position était la même que tout le monde, et que les fonctionnaires fédéraux les touchaient et que vous le vouliez également. Tout le monde a dit non, non, non. Qui a dit non?

Le sénateur Bosa: Moi.

Le président: Très bien, on ne peut pas dire qu'il s'agit de tout le monde. Mais, entendons-nous.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, il s'agit, à mon avis, d'un principe très important que le Comité doit étudier très attentivement. Monsieur a indiqué que la pension de la sécurité de la vieillesse n'était pas tout à fait financée. Il semblerait que d'ici l'an 2000, le Régime de pensions du Canada pourrait ne pas être tout à fait financé.

M. Andrew: Il ne l'a jamais été. C'est une des plus grandes dettes sociales que nous aurions jamais pu imaginer.

Le sénateur Bosa: Les pensions sont fixées du régime actuel. Le régime n'est pas financé par les recettes générales. En songeant à différer l'âge de retraite obligatoire, il faut tenir compte d'une série de réactions que cette mesure pourrait provoquer mais nous ne le faisons pas à l'heure actuelle. Je pense à des avantages sociaux dont jouirait une catégorie de personnes qui seraient encore employées contre rémunération et dont ne jouirait pas à une autre catégorie.

Le président: Quelle autre catégorie?

Le sénateur Bosa: Ce serait de la discrimination renversée à rebours.

Le président: Pouvez-vous m'expliquer? Vous m'avez perdu.

Le sénateur Bosa: Une personne qui continuerait de travailler au-delà de l'âge de 65 ans jouirait d'avantages qui ne reviendraient pas à une personne âgée de 63 ans.

[Text]

The Chairman: But that is old age security. For instance, at the present time I draw Canada Pension Plan income. I am allowed to do that. I am working. They call this work, anyway.

Senator Bosa: They ought to change that.

The Chairman: They did change it to make it applicable. It was the other way before, and the government deliberately changed it.

Senator Buckwold: This is a very fundamental question and you have disregarded the American experience. The fact is that social security in the United States is not paid if you continue work, unless your income drops to a certain level. I am convinced the changes in the American retirement policy, as it has gone through the legislative process there, are perhaps more geared to making social security economically viable than to the humanitarian or social aspect.

We are going to have to look at this, because we also have financial problems in this country to keep up the indexing that people want, namely, the old age benefits and all the other schemes that we have and we support. Yet, somewhere along the line there is a limit to the ability to pay. As a committee we are going to have to look at that. If there is no compulsory retirement, should there also be the full payment of these benefits? It has to be a major consideration. You are saying they should be entitled to anything available to anybody.

Mr. Duguay: If they are universal, they are universal. If you want to draw in some categories which would sub-divide, that is to say, it is universal except for teachers, except—

Senator Bosa: Except for people who are working.

Mr. Duguay: I didn't finish, senator.

Senator Buckwold: Let me finish. It may be possible to go back to the original concept of Canada Pension Plan which said that until age 70 you do not draw that as long as you are working. We changed that. I am just suggesting as a national policy that it might be reversed.

Mr. Duguay: I was going to add, "teachers and all others in similar situations." But I didn't get those words out.

Senator Buckwold: I assume that you would object to that reversal.

The Chairman: As a matter of fact, the history in that regard has been that there is never reversal. It is not possible, in my view. You have to ask how far forward we can go. Perhaps not as far as we want. But never reversal. It was a deliberate step taken while you and I were here.

Senator Buckwold: Sometimes you have a quid pro quo. You balance one thing with another.

The Chairman: I do not follow the suggestion that a change from 65 to 70, 80, 90—I don't care what you call it, has

[Traduction]

Le président: Mais il s'agit de la sécurité de la vieillesse. Par exemple, je touche actuellement une retraite du Régime des pensions du Canada. J'ai le droit de le faire. Je travaille. Du moins, si l'on considère ce que nous faisons comme un travail.

Le sénateur Bosa: On devrait changer cela.

Le président: Justement, on l'a changé pour que cela devienne possible. Cela n'existait pas auparavant et le gouvernement l'a délibérément changé.

Le sénateur Buckwold: C'est un aspect très fondamental et vous avez ignoré l'exemple américain. Aux États-Unis, la sécurité sociale n'est pas versée à une personne qui continue de travailler, à moins que son revenu ne tombe à un certain niveau. Je suis convaincu que les changements dans la politique de retraite américaine, tels qu'on les a adoptés, cherchent davantage à rentabiliser la sécurité sociale qu'à tenir compte de l'aspect social ou humain.

Il nous faudra également tenir compte de cet aspect, car nous avons également dans ce pays des problèmes financiers du moment que nous voulons continuer d'indexer les pensions de la vieillesse et d'autres programmes que nous avons et que nous sommes obligés de financer, comme le veulent la plupart des gens. Pourtant, à un moment donné, il y a une limite à ce qu'il est possible de payer. Le comité devra se pencher sur cette question. Sans retraite obligatoire, devrait-on verser toutes ces pensions? C'est une question très importante. Vous dites que ces personnes devraient avoir droit à ce que toutes les autres ont droit.

M. Duguay: S'il s'agit de prestations universelles, elles doivent l'être. Si vous voulez créer des catégories qui feraient des distinctions en ce sens qu'elles seraient universelles sauf pour les enseignants, sauf . . .

Le sénateur Bosa: Sauf pour les gens qui travaillent.

M. Duguay: Je n'ai pas terminé, sénateur.

Le sénateur Buckwold: Permettez-moi de terminer. On pourrait reprendre l'idée originale du Régime de pensions du Canada selon laquelle jusqu'à l'âge de 70 ans, une personne ne peut pas toucher sa pension si elle travaille. Nous avons changé cela. Comme politique nationale, nous pourrions annuler cette décision.

M. Duguay: Je voulais ajouter «les enseignants et tous les autres dans des situations semblables», mais je n'ai pas eu le temps de le dire.

Le sénateur Buckwold: Vous vous opposeriez, je suppose, à cette annulation?

Le président: En fait, dans ce domaine, il n'y a jamais de retour en arrière. Ce n'est pas possible, à mon avis. Il faut savoir jusqu'où nous pouvons aller. Peut-être pas aussi loin que nous le voudrions. Mais il n'y a jamais de retour en arrière. Il s'agissait d'une mesure prise délibérément pendant que vous et moi étions là.

Le sénateur Buckwold: Il faut parfois trouver des moyens de compensation, créer un équilibre.

Le président: Je ne vois pas pourquoi on prétend qu'une modification de l'âge qui passerait de 65 à 70, 80 ou 90—peu

[Text]

implications that are unusual or special. I do not see what they could be.

Senator Bosa: They definitely are, Mr. Chairman. If the lifting of mandatory retirement takes place, let us say it is postponed from age 65 to age 67 or age 70—let us take the example of the United States where they have age 70—I would say this Committee and the government would have to take into serious consideration the social benefits that apply to that class of people who will still be working beyond age 65. Whether they are universal plans or not, these are funded from general revenue. I can understand, for instance, if we speak of a benefit where the individual is a direct contributor and the benefit is fully funded, then I think the individual is entitled to receive the full benefit, regardless of whether he is working or not. But with plans which are funded from general revenue, it would seem to me that there is discrimination in reverse. You have people who are 64 or 65, who are working and who are not benefiting from the same social legislation that benefits a person who is 67.

Mr. Duguay: May I explain our reticence to use the American model? Fundamentally, the Americans do not even have a comprehensive medical plan for the country. Therefore, in the area of social benefits, we have a hard time, looking to their experience, to use them as guiding lights.

The Chairman: With regard to social security, Senator Buckwold is quite right. There is more involved there. While we are talking about this, there is something that I think you can write down as the Law of the *Medes and the Persians*, which means it is there engraved. No one in this country, in our lifetime, is going to touch the social security of this country, which consists of the old age security and Canada Pension Plan. Those are the cornerstones of it. No one is ever going to touch those except to bring them up. It is not possible.

Senator Bird: Even to use the *means test*?

Mr. Andrew: Gordon Sinclair would have your ears for bookends.

Senator Croll: For 50 years we have fought against the means test. No one is ever going to impose that. Those two are the cornerstones of social security and in my opinion they are absolutely untouchable.

We ought to deal with it on that basis. The argument has been presented as to whether they are going to get those benefits in addition to the others—they have been getting those other benefits up to now. When you talk of taking benefits away—

Senator Buckwold: We take benefits away. We have just done it, for example, in family allowances.

The Chairman: Oh, no.

Senator Buckwold: We changed the system.

The Chairman: We didn't take it away. We improved it. We actually improved it. We took the money from someone who

[Traduction]

importe, aurait des répercussions inhabituelles ou spéciales. Je ne peux pas voir en quoi elles consisteraient.

Le sénateur Bosa: Les faits sont pourtant là, monsieur le président. Si on retarde la retraite obligatoire pour en porter l'âge de 65 à 67 ou même 70 ans, comme dans le cas des États-Unis par exemple où il est de 70 ans, je dirais que ce Comité et le gouvernement devraient alors étudier sérieusement la question des prestations sociales auxquelles aura droit cette catégorie de personnes qui travaillera au-delà de 65 ans. Qu'il s'agisse de programmes universels ou non, ils sont subventionnés à même les revenus généraux. Par exemple, dans le cas des prestations pour lesquelles le particulier contribue directement et qui découlent d'un régime entièrement capitalisé, je pense que le particulier a droit à la totalité de prestations, qu'il travaille ou non. Mais dans le cas des programmes qui sont financés à même les revenus généraux, il me semble qu'on exerce une discrimination à l'envers: en effet, des personnes de 64 ou 65 ans qui travaillent ne bénéficient pas de la même législation sociale qu'une personne de 67 ans.

M. Duguay: Puis-je expliquer pourquoi nous hésitons à nous inspirer du modèle américain? Essentiellement, les États-Unis ne sont pas dotés d'un programme d'assurance-maladie complet. Par conséquent, dans le domaine des prestations sociales, il nous est extrêmement difficile de nous inspirer de leur expérience pour en tirer des lignes directrices.

Le président: En ce qui concerne la sécurité sociale, le sénateur Buckwold a parfaitement raison mais il y a bien plus que cela: autre chose qui me semble réglé comme du papier à musique, qui est gravé là. Personne dans ce pays, du moins de notre vivant, ne touchera à la sécurité sociale de ce pays, c'est-à-dire à la sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada. Ce sont des pierres d'angle. Personne ne les touchera sauf pour les améliorer. La chose n'est pas possible autrement.

Le sénateur Bird: Même pour ce qui est du recours à l'évaluation des moyens de subsistance?

M. Andrew: Gordon Sinclair serait très heureux d'avoir vos oreilles pour s'en faire des appuie-livres!

Le sénateur Croll: Nous avons combattu pendant 50 ans l'évaluation des moyens d'existence. Personne ne va nous l'imposer maintenant. Ce sont là les deux pierres d'angle de la sécurité sociale et, à mon avis, elles sont tout à fait intouchables.

Nous devons nous appuyer sur ce principe. On s'est demandé si les intéressés allaient recevoir ces prestations, en plus des autres—comme ce fut le cas jusqu'à maintenant. Quand il est question de couper des prestations...

Le sénateur Buckwold: Nous supprimons des prestations. Nous venons tout juste de le faire dans le cas des allocations familiales.

Le président: Ah non.

Le sénateur Buckwold: Nous avons modifié le régime.

Le président: Nous n'avons rien supprimé. Nous avons amélioré le régime, vraiment amélioré. Nous avons repris de

[Text]

didn't need it, and gave it to somebody who needed it to a greater extent.

Senator Bosa: Is that not a basic change?

The Chairman: Not when you improve it, it is not a change.

Senator Bosa: It is a universal plan, graduated.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I think we should have those arguments in committee at a different time.

Senator Bosa: Mr. Chairman, it is important, and you can rest assured I intend to pursue this when we come to our report. I am interested in knowing the experience of the people who are in this business.

Mr. Andrew: Senator Croll, if I may, the argument that has been proposed is a valid one for us to pursue, but I think we may be diverted from the fundamental principle. May I just wrap up this portion by suggesting that very few teachers really want to pursue their work beyond early retirement age—early being the time at which they are probably able to retire—because, like many other social activities now, it is so consuming that we are prepared to change jobs. I am six years less a few months away from my first point of retirement and I am planning now any number of careers that will intrigue me. I will have the backstop of my first pension and I am quite prepared to leave room for younger people so that I may do the job that I like. I want to do other things, and I think I can be a contributing member of my society, just as many of you are in your third, fourth or Lord knows how many careers that some of you have pursued. Senator Croll, you are a good example of that.

I do not think that necessarily invalidates my ability to receive a universal social benefit, if that benefit is to remain universally a social benefit. Could we lay that one to rest, and I recognize your right to pursue that issue further.

Senator Bosa: I have been reading in the papers recently that there are schools closing in Toronto, in the borough of York and North York, because the student population is decreasing, due to the fact that the post-war baby boom has passed the elementary and high school stage.

What is your position on that? It would appear to me there is now a surplus of teachers, whereas ten years ago there was a shortage of teachers. How do you project the future to provide for earlier retirement?

Mr. Duguay: That question is being looked at, not only in terms of early retirement. We are, jointly with Statistics Canada, publishing a paper called "The Class of 2001," which is part of Dr. Zsigmond's work in projecting what the population is likely to look like in Canada. It is based on the 1976 census and therefore is as accurate as anything can be for the next five years, because the school age children are already born by 1976 and we know what will happen in 1981. Those

[Traduction]

l'argent à ceux qui pouvaient s'en passer pour le remettre à ceux qui en ont davantage besoin.

Le sénateur Bosa: N'est-ce pas un changement fondamental?

Le président: Non, quand on améliore, on ne modifie pas.

Le sénateur Bosa: C'est un programme universel, progressif.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, je pense que nous devrions étudier ces choses en comité à un autre moment.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, c'est une question importante et vous pouvez être certain que j'ai bien l'intention de l'aborder de nouveau quand viendra l'heure de rédiger le rapport. J'aimerais connaître l'expérience de ceux qui travaillent dans ce domaine.

M. Andrew: Monsieur le sénateur Croll, si je peux me permettre, l'argument qui a été soumis sous semble valable, mais je pense qu'il risque de nous éloigner du principe fondamental. Puis-je me permettre de conclure en disant que très rares sont les enseignants qui souhaitent réellement poursuivre leur carrière au-delà de l'âge de la retraite. L'heure de la retraite sonne probablement pour eux à point parce que, comme c'est le cas de bien d'autres activités sociales, cette profession est si exigeante que nous sommes disposés à changer d'emploi. Dans un peu moins de six ans, j'aurai droit à la retraite et j'avoue qu'un certain nombre de carrières m'attireraient. Je pourrais déjà compter sur mon régime de pension et suis tout à fait disposé à laisser la place aux plus jeunes pour faire ce qui m'intéresse. Je veux faire autre chose et je pense que je peux contribuer à l'amélioration de notre société, tout comme un grand nombre d'entre vous qui en êtes à votre troisième, quatrième ou nième carrière. Monsieur le sénateur Croll, vous en êtes un bon exemple.

Je ne crois pas que cette attitude change quoi que ce soit à mon admissibilité aux prestations sociales universelles, si toutefois ces dernières le demeurent. Nous pouvons mettre cela de côté, mais je reconnais que vous pouvez quand même approfondir la question.

Le sénateur Bosa: Récemment, j'ai lu dans des journaux que des écoles ferment à Toronto, dans les circonscriptions de York et de North York. La population étudiante diminue parce que les enfants de l'explosion démographique de l'après-guerre ont déjà terminé leurs études élémentaires et secondaires.

Que pensez-vous de cela. Il me semble qu'il y a à l'heure actuelle trop d'enseignants alors qu'il y a dix ans c'était le contraire. Pensez-vous un jour leur accorder la retraite anticipée?

M. Duguay: Cette question est pour l'instant à l'étude mais ne se limite pas à la retraite anticipée. En collaboration avec Statistique Canada, nous sommes en train de publier une étude intitulée "la classe de 2001" qui fait partie du travail de M. Zsigmond portant sur les prévisions démographiques du Canada. Cette étude est basée sur le recensement de 1976 et en conséquence on peut la considérer assez précise pour les cinq années à venir car les enfants d'âge scolaire étaient déjà

[Text]

are the projections we are trying to use in order to develop further policies.

The difficulty we always have is the question of surplus and shortage. It is based on a certain set of assumptions which we do not necessarily accept. The assumption is the school system in Canada at the present point is doing exactly what it ought to do. And, therefore, if we have fewer students, we should automatically have fewer teachers. We have been pointing out that in certain areas—for instance, in the area of children with learning difficulties—we have not been doing as much as we should in this country, with all its wealth. The issue is not simple. It is very broad. We are continuing to look at it. This is one aspect of it, and we are trying to look at what will happen as time goes by. We have people in our teacher education committee looking at what numbers of teachers should be trained and how one would go about deciding that.

Senator Bosa: What is the present availability of teachers?

Mr. Duguay: If you are looking at an area which is urban and highly populated, you will find that there are more teachers looking for work than there is work available. If you are looking at rural areas or northern areas you will find many cases in Canada where that is not the situation. They are having to bring people in from other places.

I think it would be fair to say that in many areas at the present time there are more qualified teachers looking for work than there are positions. That number is not nearly as large, I would think, as one tends to read in newspapers.

Senator Bosa: This may not be a related question, Mr. Chairman, but where you have a surplus of teachers, does the federation tend to exact a higher qualification from the teachers? Some ten or fifteen years ago, someone with a high school degree could teach an elementary school. At a certain point it was graduated upwards and it was demanded that an elementary school teacher have a university degree.

Mr. Duguay: That has been happening. The qualifications of teachers in Canada has been rising steadily to the point where we now have 68-70 per cent with university degrees. The matter of surplus teachers is rather new to us. In the answer I gave Senator Buckwold, although I was not trying to evade the question, I said it was a new experience for us, because as long as I can remember large surpluses of qualified teachers never existed. As I say, it is a new situation, and we are not equipped to deal with it.

When I started teaching in 1965, fully 20 per cent of the teachers in my province did not have the necessary qualifications, yet they were given permits.

[Traduction]

nés en 1976 et nous savons ce qui se passera en 1981. Ce sont là des projections que nous essayons d'utiliser pour mettre au point des politiques.

La difficulté à laquelle nous nous heurtons toujours est celle des excédents et des pénuries d'enseignants. En effet, cette incertitude repose sur des hypothèses sur lesquelles nous ne sommes pas nécessairement d'accord. L'hypothèse que le système scolaire actuel au Canada répond exactement à ce qu'on attend de lui. En conséquence, si l'on constate une diminution d'étudiants, automatiquement le nombre d'enseignants décroît. Nous avons fait remarquer que dans certains secteurs de l'enseignement, par exemple dans celui des enfants qui éprouvent des problèmes d'apprentissage—nous n'avons pas fait tout notre possible compte tenu de la richesse du pays. La question est loin d'être simple. En fait, c'est une question très vaste. Nous continuerons à nous intéresser à ce problème. Voilà un aspect du problème et nous essayons de prévoir ce que nous réserve l'avenir. La commission de formation des enseignants essaie de voir combien d'enseignants il faut former et comment prendre cette décision.

Le sénateur Bosa: À l'heure actuelle, combien y a-t-il d'enseignants?

M. Duguay: Par exemple si vous considérez le cas d'une région urbaine, vous noterez qu'il y a plus d'enseignants à la recherche d'un emploi qu'il n'y a d'emplois disponibles. Par contre, dans les régions rurales où au nord du pays, il en va autrement. Il faut en effet qu'ils recrutent les enseignants d'autres parties du pays.

Je pense qu'il est juste de dire que dans de nombreuses régions à l'heure actuelle il y a plus d'enseignants qualifiés qui essaient de trouver un emploi que des postes disponibles. Le nombre de postes disponibles est en effet plus restreint si l'on doit en croire les journaux.

Le sénateur Bosa: Cette question n'a peut-être rien à voir avec ce qu'on vient de dire, monsieur le président, mais là où vous avez un excédent d'enseignants, la fédération augmente-t-elle ses exigences de recrutement? Il y a dix ou quinze ans de cela, quelqu'un qui avait terminé l'école secondaire pouvait enseigner dans une école primaire. A un certain moment les exigences ont été relevées et on a demandé aux enseignants au niveau primaire d'avoir un diplôme universitaire.

M. Duguay: C'est arrivé. Les qualifications des enseignants au Canada ont augmenté de plus en plus pour en arriver à la situation actuelle où il y a maintenant de 68 à 70 p. cent des instituteurs qui ont un diplôme universitaire. La question d'excédent d'enseignants est pour nous assez nouvelle. Dans la réponse que j'ai donnée au sénateur Buckwold, je n'essaie pas d'esquiver la question, j'ai dit que c'était là une situation tout à fait nouvelle pour nous, car pour autant qu'il m'en souvienne, un excédent important d'enseignants qualifiés ne s'est jamais manifesté. Comme je l'ai dit, c'est une situation nouvelle et nous n'avons pas les moyens d'y faire face.

Lorsque j'ai débuté dans l'enseignement en 1965, 20 p. cent des enseignants dans ma province n'étaient pas suffisamment qualifiés mais ils avaient néanmoins été agréés.

[Text]

Senator Bosa: What about assessing the performance of teachers?

Mr. Duguay: There are a number of evaluation plans for teachers. They have grown across this country in the past 10 years. Everyone now is asking why the incompetent teacher cannot be fired. Well, 10 years ago we were anxious in searching out every teacher with a certificate. That is something else that is new, and a magical answer is not coming too quickly.

Senator Côtteau: I have a supplementary question, Mr. Chairman. If the mandatory age were lifted and if it were no longer necessary for a teacher to retire at age 65, would that not pose a problem in many educational systems because the teacher should have resigned at age 65? Because she is now not productive or effective, would the new law not make it more possible for her to stay on?

Mr. Duguay: I heard one of the medical people give an answer earlier to what was termed a "managerial approach." Of course, it is much easier for a manager in a system to say to someone, "you are aged 65, good-bye", than it is for them to face incompetency, if it exists. This has to be face at all levels, ages 25 to 65. That is a neat way of doing it. People are suggesting term appointments for exactly the same reason. In two or three years the question of competency or incompetency does not have to be thought about. A simple "good-bye" is sufficient.

Senator Norrie: Do you not have tenure?

Mr. Duguay: Tenure has to be defined as "due process". If a teacher has more than two years' experience and someone wishes to terminate his agreement, he must show cause. It does not mean that you can keep your job forever, as it does in some systems, but that if someone wishes to terminate your employment he must show just cause.

Mr. Andrew: Mr. Duguay was discussing at that particular instance the concept of what is called the position of added responsibility, which is in addition to the contract to teach. I happen to be a principal teacher—what my father would have called a principal, but my contract is as a teacher. My appointment as a teacher is to be an elementary school principal in the city. I can have my position as principal of that school terminated as fast as someone can sign a document, but if someone wishes to terminate my position as a teacher, that someone must show cause. That is the kind of tenure discrepancy which may exist. On the one hand, some kinds of position are open to what we call "term appointments" now, which we reject; but the position of teacher, after two preparatory years, may be at least open to due process and just cause.

Mr. Duguay: Many people do not want to face that.

Mr. Norman Goble, Secretary-General, Canadian Teachers' Federation: Honourable senators, may I make a further com-

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Ne pourrait-on pas évaluer le rendement des enseignants?

M. Duguay: Il existe plusieurs méthodes d'évaluation. Ces méthodes se sont multipliées au cours des dix dernières années. A l'heure actuelle tout le monde se demande pourquoi les incompetents ne sont pas congédiés. Eh bien, il y a dix années de cela on essayait par tous les moyens de mettre la main sur un instituteur agréé. Voilà quelque chose d'autre de nouveau et la solution miracle tarde à venir.

Le sénateur Côtteau: Je voudrais poser une question supplémentaire, monsieur le président. Si l'âge de la retraite obligatoire était supprimé et si un instituteur n'était plus tenu de prendre sa retraite à 65 ans, cela n'entraînerait-il pas certaines difficultés pour de nombreux conseils scolaires? Étant donné qu'un enseignant ne serait plus productif ou que son efficacité diminuerait, la nouvelle loi ne l'obligerait-elle pas à continuer?

M. Duguay: J'ai entendu un peu plus tôt un des médecins donner une réponse à ce que l'on appelle la «méthode des affaires». Bien entendu, il est plus aisé à un directeur d'entreprise de dire à quelqu'un «vous avez 65 ans, merci» que de faire face à une certaine incompetence, le cas échéant. L'incompétence se manifeste à tous les âges que ce soit à 25 ou 65 ans. Cela serait une solution sans bavure. D'autres prétendent qu'il faudrait nommer les enseignants pendant une période déterminée. Ainsi pendant deux ou trois ans, la question de compétence ou d'incompétence ne se poserait pas. On pourrait tout simplement ne pas renouveler le contrat.

Le sénateur Norrie: Est-ce que vous bénéficiez de la permanence d'emploi?

M. Duguay: La permanence d'emploi doit être définie en fonction de normes. Si un instituteur a plus de deux ans d'expérience et que l'on veut le remercier de ses services, il faut donner des raisons. Ce n'est pas parce que vous avez la permanence que vous êtes protégé à jamais, comme c'est le cas dans d'autres systèmes; par contre si quelqu'un veut mettre fin au contrat d'un enseignant, il faut qu'il donne des raisons.

M. Andrew: Monsieur Duguay, à ce sujet vous avez parlé de ce que l'on appelle un poste comportant des responsabilités ajoutées c'est-à-dire des responsabilités qui viennent se greffer sur l'enseignement. Je suis directeur d'école «poste que mon père aurait appelé principal», mais par contre mon contrat avec le Conseil scolaire est un contrat d'enseignant. Je dois être nommé au poste de directeur d'une école primaire en ville. On peut mettre fin à mes fonctions de directeur au moyen d'une lettre; si par contre on souhaite mettre un terme à ma carrière d'enseignant il faut donner de bonnes raisons. Voilà le type de permanence d'emploi et les différences qui peuvent exister. D'une part certains postes peuvent faire l'objet de «nomination temporaire» ce que nous rejetons, mais le poste d'enseignant après deux années préparatoires devrait être garanti par la permanence d'emploi, et le renvoi devrait être motivé.

M. Duguay: Beaucoup refusent de faire face à cette situation.

M. Norman Goble, secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants: Messieurs les sénateurs, permettez-

[Text]

ment strictly on the apprehensions the senator expressed? I point out that teaching is a highly stressful occupation, and particularly so for the incompetent teacher. This is increasingly true as young people become less and less submissive and more and more communicative in their reactions to the teacher. I really do not think there are grounds to fear that the removal of compulsory retirement will result in the retention in the system of incompetent older teachers.

Senator Bosa: Are you saying it is unlikely?

Mr. Goble: It is very unlikely.

Mr. Duguay: Students have no hesitation today in saying that the teacher is not doing his job. When I was a student I would never have said that.

Senator Bosa: My children say the same thing to me.

The Chairman: Are there any further questions? As there are none, I will say that we do learn from teachers. This has been a productive meeting for us. You have given some of your thinking to us and we have given some of our views to you. Some of the thoughts expressed to the committee are important and we will look at them seriously when we come to a final analysis.

Mr. Duguay: Mr. Chairman, have you set target dates for your final report?

The Chairman: Hearings are scheduled from now until April. Other organizations want to be heard. As you can see, we have had a number of committee members present at this meeting. Other committees usually draw five or six members, but this committee is of interest to many. This topic is of deep concern, and for that reason we appreciate the time you have spent in putting together your brief.

Mr. Duguay: We are still exploring this. If you should like to hear from us again, we will be glad to come back.

The Chairman: You mentioned something about a conference in July of next year. What is that about?

Mr. Duguay: That would be our annual meeting in July of next year. We will be taking a look at our final draft positions then and attempting to adopt them as policies.

The Chairman: In any event, we will be in business in July. If you have some new information, please bring it to us. On behalf of the members of the committee, I thank you for taking the time and pains to draw up a first-class brief.

The committee adjourned.

[Traduction]

moi de faire une autre remarque strictement sur les appréhensions dont a fait part le sénateur. Je tiens à vous faire remarquer que l'enseignement est une profession très stressante et en particulier pour l'enseignant incompetent. Cela est de plus en plus vrai puisque les jeunes sont de moins en moins dociles et davantage expressifs. Réellement, je ne crois pas qu'il y ait de quoi craindre que le fait de ne pas imposer une retraite obligatoire va contribuer à laisser de vieux enseignants incompetents à leur poste.

Le sénateur Bosa: Est-ce que vous affirmez que cela est peu probable?

M. Goble: Cela est très peu probable.

M. Duguay: Aujourd'hui, les élèves n'hésitent pas à dire que leur professeur ne fait pas son travail. Lorsque j'étais étudiant, je n'aurais jamais osé dire une chose pareille.

Le sénateur Bosa: Mes enfants me disent la même chose.

Le président: Y-a-t-il d'autres questions? Comme il n'y en a pas, je tiens à dire que nous retirons beaucoup de l'expérience des enseignants. Notre rencontre a été très productive, vous nous avez fait part de vos opinions et nous vous avons livré les nôtres. Certaines des opinions exprimées devant le Comité sont importantes et nous les étudierons sérieusement lorsque viendra le temps d'effectuer l'analyse finale.

M. Duguay: Monsieur le président, avez-vous établi une date limite pour la présentation du rapport final?

Le président: Des audiences sont prévues pour jusqu'au mois d'avril. D'autres organismes veulent venir témoigner. Comme vous pouvez le constater, l'assistance à notre séance d'aujourd'hui est quand même importante. D'autres comités attirent habituellement cinq ou six membres, mais notre comité intéresse beaucoup de personnes. La question suscite de vives préoccupations et c'est pour cette raison que nous apprécions que vous ayez pris de votre temps pour venir présenter votre mémoire.

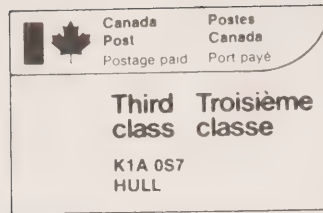
M. Duguay: Nous étudions toujours la question. Si vous voulez que nous venions témoigner de nouveau, nous serons heureux de revenir.

Le président: Vous avez parlé d'une conférence en juillet prochain. De quoi s'agit-il?

M. Duguay: Il s'agira de notre rencontre annuelle au mois de juillet prochain. Nous étudierons le dernier projet de nos positions et nous essaierons alors de les transformer en politiques.

Le président: De toute façon, le Comité sera toujours sur pied en juillet. Si vous avez de nouvelles données, veuillez nous en faire part. Au nom des membres du Comité, je vous remercie d'avoir pris le temps et la peine de nous présenter un excellent mémoire.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Medical Association:

Dr. John Bennett, Director, Professional Affairs;
Dr. Robert Gourdeau, Immediate Past President;
Mr. D. A. Geekie, Director of Communications;
Dr. C. I. Gryfe, Assistant Professor, Department of Medicine, University of Toronto;
Dr. R. G. Wilson, Secretary General.

From the Canadian Teachers' Federation:

Mr. Leo Duguay, President;
Mrs. Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services;
Mr. Ross Andrew, Second Vice-President;
Mr. Russell Mosher, Deputy Secretary General.

De l'Association médicale canadienne:

D^r John Bennett, directeur, Affaires professionnelles;
D^r Robert Gourdeau, président sortant;
M. D. A. Geekie, directeur des communications;
D^r C. I. Gryfe, professeur associé, Faculté de médecine, Université de Toronto;
D^r R. G. Wilson, secrétaire général.

De la Fédération canadienne des enseignants:

M. Léo Duguay, président;
M^{me} Geraldine Gilliss, directrice des services de la recherche et de l'information;
M. Ross Andrew, deuxième vice-président;
M. Russell Mosher, sous-secrétaire général.

2
8R21



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

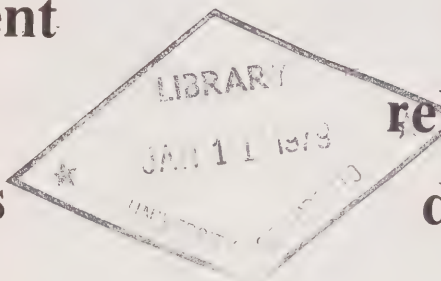
SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité spécial
du Sénat sur les*

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**



Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, November 28, 1978

Le mardi 28 novembre 1978

Issue No. 5

Fascicule n° 5

**Fifth Proceedings on:
Mandatory Retirement**

**Cinquième fascicule concernant:
Retraite obligatoire**

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*
and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams
Fournier	
(<i>Madawaska- Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable Edgar E. Fournier
et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams
Fournier	
(<i>Madawaska- Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 28, 1978

(10)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Benidickson, Bird, Bosa, Cottleau, Deschatelets, Fournier (*Mada-waska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman. (10)

Present but not of the Committee: The Honourable Senators Norrie and Anderson.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

Association of Canadian Pension Management:

Mr. Peter A. Dennis, President;

Mr. John Furguson, Member.

The witnesses answered questions put to them by the Committee members.

At 3:50 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 NOVEMBRE 1978

(10)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Benidickson, Bird, Bosa, Cottleau, Deschatelets, Fournier (*Mada-waska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman. (10)

Présents mais ne faisant pas partie du Comité: Les honorables sénateurs Norrie et Anderson.

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit ses discussions sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

Association of Canadian Pension Management:

M. Peter A. Dennis, président;

M. John Furguson, membre.

Les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

A 15 h 50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, November 28, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, first, I should like to inform you that at 6.30 p.m. on Saturday next Senator Deschatelets will be speaking on the CBC about retirement.

We have with us today Mr. Peter Dennis, President of the Association of Canadian Pension Management. He will make a statement, we will have his brief on the record, and then he will be open to questioning.

Please bear one thing in mind. We have asked Statistics Canada to make a special effort to have some information available to us. They are going to have it for us on Thursday. Please try your best to be here at that time.

Mr. Peter A. Dennis, President, Association of Canadian Pension Management: Mr. Chairman, members of the Special Senate Committee, I am particularly pleased and delighted to have this opportunity to present a few points that are probably representative of members at large in the Association of Canadian Pension Management. This title is a long one, and I would like to give you some background on who we are and whom we represent. Basically, the association was formed approximately two and a half years ago. We are a national body. We represent, to a large degree, corporate pension fund sponsors in the private sector. We do have membership representation from the professional community serving the pension and benefit industry, and we do have a few members representing various government bodies. More of the representation would be from the quasi-governmental institutions such as OMERS and hydro commissions; but, by and large, our membership consists of over 500 corporations across Canada.

We are a non-profit national voluntary association, and we were formed to represent the interests of, and to be a catalyst for the concerns of, those who represent the private pension industry. When we were formed, one of the mandates of the founders was to provide services and facilities to serve not only the companies, with their sponsorship of pension plans, but also the participants in those plans, and, of course, ultimately the pensioners themselves.

This afternoon, rather than give you a long dissertation on what some of our thoughts are—although I will develop those during the course of—with regard to retirement, I would rather give you a series of reasons why we feel major changes should be invoked in the near future to help those who are approaching retirement, as well as those who have reached retirement in Canada.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 28 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial des politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour étudier la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, j'aimerais d'abord vous signaler que samedi prochain à 18 h 30, le sénateur Deschatelets participera à une émission à CBC sur la retraite.

M. Peter Dennis de l'Association canadienne des administrateurs des régimes supplémentaires de rentes comparait devant le comité aujourd'hui. Il fera une déclaration, et fera lecture de son mémoire pour qu'il en soit fait mention au procès-verbal et il pourra, par la suite, répondre aux diverses questions.

Veuillez ne pas oublier que nous avons demandé à Statistique Canada de fournir un effort spécial afin de nous faire parvenir certains renseignements. Nous devrions les obtenir jeudi. Veuillez faire tout votre possible pour être présents à cette date.

M. Peter A. Dennis, président, Association canadienne des Administrateurs des Régimes supplémentaires de rentes: Monsieur le président et honorables membres du comité sénatorial spécial, je suis particulièrement enchanté d'avoir l'occasion de vous présenter quelques précisions qui vous brosseront probablement en gros les traits de la gestion de l'Association canadienne des administrateurs des régimes supplémentaires de rentes, titre qui est long. J'aimerais vous donner quelques renseignements sur ce que nous sommes et sur ce que nous représentons. Essentiellement, cette association a été instituée il y a environ deux ans et demi. Il s'agit d'un organisme national qui représente, dans une large mesure, les gestionnaires de la caisse de retraite des entreprises du secteur privé. Parmi nos membres, se trouvent ceux qui représentent les professions s'occupant de pension et de prestation ainsi que certains de ceux qui représentent différents organismes gouvernementaux. La plupart de nos membres font partie d'établissement para-gouvernementaux comme OMERS, l'Hydro, etc.; cependant, dans l'ensemble nos membres représentent plus de 500 sociétés canadiennes.

Nous constituons une association nationale sans but lucratif et notre objectif est de représenter les intérêts des administrateurs des régimes de pension privés et de nous occuper de leurs problèmes. Un de nos mandats était de fournir des services non seulement aux sociétés qui subventionnent les régimes de pension, mais également à ceux qui adhèrent à ces régimes, ainsi que, bien sûr, les pensionnés eux-mêmes qui constituent le but ultime.

Cet après-midi, plutôt que de vous entretenir pendant longtemps de certaines de nos théories concernant la retraite, question que j'aborderai cependant au cours de l'après-midi, j'aimerais vous donner les différentes raisons pour lesquelles nous croyons que des changements importants devraient intervenir dans un proche avenir afin d'aider ceux qui sont à la veille de prendre leur retraite ainsi que les retraités au Canada.

[Text]

I will discuss with you, I hope, subjects like pre-retirement counselling, which is an area where we feel a major effort should be undertaken by our group, particularly, and many other groups in Canada. I will discuss with you a model plan which we are now putting together, and we have certain regulatory approval from government bodies towards helping with regard to the question of lack of pension coverage of Canadians in the private sector. I would like to discuss also the area of main concern here, namely, the question of mandatory retirement in Canada. In addition, we would like to make the suggestion this afternoon that the appointment of a federal senior citizens' ombudsman be considered by this learned body. We feel that there is now a specific need for this representation. Also I would like to discuss with you briefly the inadequacies that now exist in the area of disclosure to participants in the various pension plans, particularly in the private sector, and what we think should be instituted to make some changes in that area. Lastly, I would like to quote certain statistics that have been taken from surveys carried out among our membership in the area of pension liabilities, or statistics that pertain to the actuarial considerations that go into the make-up of private pension plans.

First of all, if I may be allowed to do so, I would like to read a brief address that was given by the Pension Commissioner for Ontario, J. Wells-Bentley, to our international pension conference in Muskoka at the end of May of this year. This brief address, in a sense, summarizes many of the feelings of the members of the association. I would like to emphasize very strongly that to get a consensus of a group of the size of ours, consisting of such diverse membership, would be virtually impossible. I will relate to you certain feelings, and what we perceive to be topical points of consensus that have emanated from the meetings of the committee that we formed a year ago to look into retirement, and policies affecting retirement, and various other points of view, many of which may well be coloured by my own biases. In this regard I would like it clearly understood that it would be impossible to have everyone in our association speak to you so I must give you some of my own thoughts and biases.

In his speech Mr. Wells-Bentley laid some of the groundwork and then said:

I wish, ladies and gentlemen, that I could understand how the concept arose.

The subject of his address was "The Myth of Mandatory Retirement." He went on to say:

Yes, I have read much about the need for older people to leave the work force because it made way for new entrants into the labour force, about the need of a time of rest from labour—all of the arguments used to create the climate that permitted the mandatory retirement concept to continue to exist. I have read many employee booklets which extol the good life that may be expected when one retires—palm trees, golf courses, and all manner of exotic

[Traduction]

J'espère que je vais discuter avec vous de sujets tels que l'orientation en matière de préretraite qui est un domaine où nous sommes d'avis qu'un gros effort doit être entrepris, par notre groupe en particulier, et par de nombreux autres groupes au Canada. Je vais discuter avec vous d'un projet modèle que nous sommes en train de mettre sur pied. Nous avons obtenu certaines approbations réglementaires des organismes du gouvernement en matière d'aide en ce qui concerne la question du manque de couverture des Canadiens dans le secteur privé du monde des pensions. Je voudrais également discuter du domaine qui nous intéresse principalement ici, à savoir la question de la retraite obligatoire au Canada. En outre, nous aimerions proposer cet après-midi que la nomination d'un ombudsman fédéral pour citoyens âgés soit envisagée par cette docte assemblée. Nous pensons qu'il y a à l'heure actuelle un besoin très précis pour cette démarche. Je voudrais discuter brièvement avec vous des insuffisances qui existent à l'heure actuelle dans le domaine de l'information aux participants des divers régimes de retraite, en particulier dans le secteur privé, et ce que nous pensons que l'on devrait créer pour apporter quelques changements dans ce domaine. Pour finir, je voudrais citer certaines statistiques qui proviennent d'enquêtes effectuées parmi nos membres dans le domaine du passif des pensions ou des statistiques qui se rattachent aux considérations actuarielles qui entrent en ligne de compte dans l'établissement des régimes de pension privés.

Si vous le permettez, je vais tout d'abord lire une très brève allocution qui a été prononcée par le commissaire aux pensions de l'Ontario, M. J. Wells-Bentley, lors de notre conférence internationale sur les pensions qui a été tenue à Muskoka, à la fin du mois de mai de cette année. Dans un sens, cette brève allocution résume un grand nombre des impressions des membres de l'association. Je voudrais fortement insister sur le fait qu'il serait pratiquement impossible d'obtenir un consensus pour un groupe de l'importance du nôtre qui compte des membres d'origines aussi diverses. Je vais vous relater certaines des impressions et ce que nous percevons comme étant des questions d'actualité susceptibles de rallier l'unanimité et qui découlent des réunions du comité qui a été constitué il y a un an pour étudier la retraite, les politiques qui la concernent et divers autres points de vue dont un grand nombre peuvent très bien être colorés par mes propres préjugés. À cet égard, je voudrais qu'il soit bien entendu qu'il est impossible que tous les membres de notre association vous parlent, de sorte que je dois vous faire part de certaines de mes pensées et idées préconçues.

Dans son discours, M. Wells-Bentley a exposé certains des principes et a déclaré:

«J'aimerais, mesdames et messieurs, comprendre comment le concept a surgi.»

Le sujet de son allocution était «Le mythe de la retraite obligatoire». Il a poursuivi en disant:

«Oui, nous avons beaucoup lu sur la nécessité que les gens âgés quittent le marché du travail car cela fait de la place pour ceux qui y entrent; sur la nécessité qu'il y ait une époque où l'on se repose du travail; tous les arguments qui ont été utilisés pour créer un climat qui a permis au concept de la retraite obligatoire de continuer à exister. J'ai lu un grand nombre de brochures destinées aux employés qui portent aux nues la bonne vie à laquelle

[Text]

things. I have really come to one conclusion, and let me make myself quite clear, that this conclusion is just not because of my age,—

Mr. Bentley is in his early sixties.

And it is that we have conned a generation or more of people into the belief that retirement is a time of instant satisfaction—a new-found freedom from work and worry, a time of golden fulfilment, freedom for travel and all the other beautiful things. Because of this dream, this image that we created, we aim now for earlier and earlier retirement. This is a goal we seem to have set for ourselves. But I have grave doubts that this is the goal society should be seeking. When you look at mandatory retirement from both the social and the economic impact, I cannot help but feel that society is only kidding itself that this can be maintained.

Society needs the skills and experience of many of the people forced out of the labour force because of a policy of mandatory retirement. Where a 65-year-old is moved to pasture we waste all the knowledge and experience that that individual has amassed throughout his life, experience in work, experience in living, experience in being productive. We say to him, "Here is your pension. Go and enjoy yourself!" and he becomes one of the statistics of our population "the over-65."

Why not give the person the right to continue to produce if he is capable and willing to do so? Much is being talked about our conserver society today, "You know, conserve energy, conserve paper, conserve land, all very necessary for society. But one of the greatest resources we do not conserve is those people who, by virtue of an out-dated concept, we consider expendable because of age.

I recognize quite well that many persons wish to retire and say, "To hell with the alarm clock." I also know that many persons do not wish to quit work, and who feel that they can still be productive. Surely society can recognize both situations and adopt a policy of flexible retirement.

There seems little doubt that this will be recognized by governments in Canada at some time, if for no other reason than it is now law in the United States, at least flexibility in certain situations up to age 70. The legislation amending thage discrimination in the Employment Act of 1967 was just recently signed by President Carter and takes effect from January 1, 1979.

In Ontario, Bill 47—an act respecting the age of mandatory retirement, a private member's—was introduced in the Legislature and debated on April 13, 1978.

[Traduction]

on peut s'attendre lorsque l'on prend la retraite: Les palmiers, les terrains de golf et toutes les choses exotiques. J'ai en fait abouti à une conclusion et permettez-moi de préciser quelle n'est pas simplement due à mon âge...

«M. Bentley est au début de la soixantaine.»

...et cette conclusion est que nous avons leurré une génération ou plus de personnes dans la croyance que la retraite et le moment où l'on éprouve des satisfactions immédiates, une nouvelle liberté à l'égard du travail et des soucis, que c'est l'époque de l'accomplissement doré, de la liberté de voyager et de toutes autres choses magnifiques. A cause de ce rêve, de cette image que nous avons créée, nous désirons maintenant prendre notre retraite de plus en plus tôt. Il s'agit là d'un objectif que nous semblons avoir fixé pour nous, mais je doute fortement que ce soit celui que la société doit rechercher. Lorsque vous considérez la retraite obligatoire, du point de vue des répercussions sociales et économiques, je ne peux m'empêcher de penser que la société ne fait qu'essayer de se persuader que ce système peut être maintenu.

La société a besoin des compétences et de l'expérience d'un grand nombre de personnes qui sont forcées de quitter le marché du travail par suite de la politique de retraite obligatoire. Lorsqu'une personne de 65 ans est forcée de prendre sa retraite, nous gaspillons toutes les connaissances et l'expérience qu'elle a acquise pendant toute sa vie. Nous lui versons sa pension, en lui recommandant d'en bien profiter et il entre dans les données statistiques de notre population—les plus de 65 ans.

Pourquoi ne pas donner à chacun le droit de continuer à produire s'il peut et désire le faire? On parle beaucoup de notre société de conservation aujourd'hui, vous savez, la conservation de l'énergie, du papier, des terres—de tout ce qui est très nécessaire à la société. Toutefois, une des plus grandes ressources que nous ne conservons pas ce sont ces personnes qui, en raison d'un concept dépassé, sont mises au rancart en raison de leur âge.

Je reconnais fort bien qu'un grand nombre de personnes peuvent désirer prendre leur retraite et se dire heureuses de ne plus avoir à subir ce maudit réveil-matin. Je sais aussi qu'un grand nombre de personnes ne désirent pas arrêter de travailler, car elles estiment qu'elles peuvent continuer à être productives. La société peut certainement tenir compte des deux situations et adopter une politique de retraite souple.

On peut difficilement douter que les gouvernements du Canada n'en tiennent compte à un moment donné, ne serait-ce que parce que c'est maintenant une loi aux États-Unis. Essayons au moins de faire preuve de souplesse dans certaines situations jusqu'à l'âge de 70 ans. La loi modifiant la discrimination selon l'âge dans la Loi sur l'emploi de 1967 a été tout récemment signée par le président Carter et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1979.

En Ontario, le bill 47, Loi relative à l'âge de la retraite obligatoire, projet de loi d'initiative parlementaire, a été soumis à l'Assemblée législative et a fait l'objet d'un débat le 13 avril 1978.

[Text]

By the way, I attended the Legislature on that day and I felt the way this bill was handled, was somewhat of a mockery of parliamentary procedure. But that is beside the point.

The bill was not voted on and so will not go further in this session. However, I think it is only a matter of time until another bill will be introduced, and who knows what will develop from it?

It could be argued that a change from mandatory to flexible retirement in the short-run may not be in the best interests of Canada; reference always being made to the very large number of persons not employed and the large numbers of persons entering the labour force for the first time. Mandatory retirement may be one of the tools needed to meet this particular situation.

My concern really is a change in the longer period, and this will have to come because we will be forced to examine our present attitudes towards work and towards retirement. The word "work" has become a dirty word, and unfortunately in many cases has become something to be avoided. But if one looks at how far mankind has progressed over the past generations, it has been due to work.

You know, even those who avoid work must work to avoid it.

Recognizing that society's needs can only be met by an effort on the part of the people making up that society, spells clearly the need for work. The individual, however, in many instances must face the prospect of work that is unsatisfactory in many respects—unpleasant work places, unsafe work places, creativity destroyed by automation and so on.

We also know that there comes a time for everyone to say that he has reached a point when work no longer will satisfy.

I think, therefore, that society will have to concentrate on improving and humanizing the conditions of work. This in itself will create within people the desire to work productively, to create and to derive satisfaction from their work life. It will create the atmosphere that will enable persons to stay in the work force for longer periods, and the resulting productivity should immeasurably help in both the social and economic positions of society.

When one examines the size of the work force that in the future will be used to support our economy using today's attitudes, the cost to those employed persons can only be increased. I think it has been predicted that about 20 per cent of the population will be supporting the rest of the society if our present trends continue.

All of this leads me to believe that we must direct attention to the reversal of earlier retirement and to the abolition of a mandatory retirement age. The opportunity

[Traduction]

En passant, j'étais à l'Assemblée législative ce jour-là et je suis d'avis que la façon dont le bill a été traité constitue un simulacre de procédure parlementaire. Mais cette question est accessoire.

Le bill n'a pas fait l'objet d'un débat et ne sera donc pas étudié plus avant au cours de la présente session. Toutefois, il ne s'agit que d'une question de temps pour qu'un autre bill soit présenté, et qui sait ce qui en résultera?

On pourrait soutenir que remplacer à court terme la retraite obligatoire par la retraite non obligatoire, ne sert pas les meilleurs intérêts du Canada, si l'on songe au très grand nombre de chômeurs et de nouveaux arrivés sur le marché du travail. La retraite obligatoire peut être un des outils nécessaires pour répondre à cette situation particulière.

Ce qui m'intéresse réellement c'est d'apporter des changements à plus long terme, et il faudra envisager cela car nous serons forcés d'examiner nos attitudes actuelles vis-à-vis le travail et la retraite. Le mot «travail» est devenu un mot méprisé, et malheureusement dans bien des cas le travail est devenu une chose à éviter. Mais si l'on examine à quel point l'humanité a progressé au cours des générations passées, on doit reconnaître que c'est grâce au travail.

Vous savez, même ceux qui évitent le travail doivent travailler pour l'éviter.

Si l'on reconnaît que les besoins de la société ne peuvent être satisfaits que par un effort de la part de la population qui la compose, on comprend fort bien la nécessité du travail. Le particulier, toutefois, doit, dans bien des cas, faire un travail qui est insatisfaisant à bien des égards—lieux de travail déplaisants, dangereux, créativité détruite par l'automation etc.

Il nous arrive tous également, de penser avoir atteint un point où le travail ne peut plus nous satisfaire.

Je crois, par conséquent, que la société devra concentrer ses efforts pour améliorer et humaniser les conditions de travail. Ces tentatives en elles-mêmes susciteront chez les gens le désir de travailler productivement, de créer et de tirer une satisfaction de leur vie de travail. Elles créeront une atmosphère qui permettra à la population de demeurer sur le marché du travail plus longtemps, et la productivité qui en résultera devrait incommensurablement contribuer à raffermir la position économique et sociale de la société.

Lorsqu'on examine le chiffre de la main-d'œuvre qui dans l'avenir sera utilisé pour appuyer notre économie, en nous servant des tendances actuelles, les coûts imposés à ces travailleurs ne pourront qu'être accrus. On prédit qu'environ 20 p. 100 de la population supportera le reste de la société, si la tendance actuelle se maintient.

Tout ceci me porte à croire que nous devons nous tourner vers une solution à l'opposé de la retraite hâtive et vers l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire. On doit

[Text]

must be made available for all of those choosing to continue to remain productive—

And I underline that word, "productive."

—until well after the age commonly accepted as normal retirement age today.

I think we must learn to improve the conditions of work itself so that dissatisfaction with work will tend to disappear and the need and desire for earlier retirement will be lessened.

At this particular point, I would recommend very sincerely that you read Mr. Geoffrey Calvert's book "Pensions and Survival."

Just as an aside, if you don't know Mr. Geoffrey Calvert, he is a senior actuary with the firm of Tomenson-Alexander and I believe he manages the Vancouver office of that firm. He wrote, three years ago I think it was, an excellent book on the subject of retirement and the economic considerations of the demographics surrounding retirement, particularly at the end of this century and into the twenty-first century.

Senator Benidickson: When did you stop quoting Mr. Wells-Bentley?

Mr. Dennis: I am just talking about Mr. Calvert.

Senator Benidickson: I know, but prior to that was it Mr. Bentley?

Mr. Dennis: I left that when I referred to Mr. Calvert's book "Pensions and Survival," and this is my own aside. I refer specially to chapter 8 of that book.

I am not asking that you necessarily agree with Mr. Calvert and the direction in which he believes society should move. However, I know of nothing that has recently been written which raises the issues before us more clearly, and which, at least in my mind, indicates a direction in which we can move.

The myth of retirement.

For some people, retirement probably is fun and games and thoroughly enjoyable. For others, something to be dreaded and lived with very much like an unsatisfactory work environment. And I suppose for most it is somewhere in between. For those in the first category, for those in the second category, and even for those in the third category, flexible retirement must be more satisfactory. The opportunity to choose, knowing your financial circumstances, your health situation, your desire possibly to do something different, must certainly be more satisfactory than to be arbitrarily removed from the work force and to be put out to pasture.

Removal of mandatory retirement and the introduction of a flexible retirement age is, of course, only one of the tools society will have to use in dealing with the leisure age society. It is not really a question of who will retire and who will not. Rather it is a question of how the anticipated 20 per cent of the population will support the rest of society if we fail to find the tools and the direction needed now to ensure that five, ten, fifteen years down the

[Traduction]

permettre à tous ceux qui choisissent de demeurer productifs de l'être...

Et je souligne le mot «productif»

... bien après l'âge communément reconnu aujourd'hui comme étant l'âge normal de la retraite.

Je crois que nous devons apprendre à améliorer les conditions de travail elles-mêmes de façon à atténuer progressivement les insatisfactions créées par le travail et la nécessité et le désir de prendre sa retraite plus tôt.

Maintenant j'aimerais très sincèrement vous recommander de lire le livre de M. Geoffrey Calvert intitulé «Pensions and Survival».

Permettez-moi de vous signaler que M. Geoffrey Calvert, est actuaire supérieur pour l'entreprise Tomenson-Alexander, dont il dirige, je crois, le bureau de Vancouver. Il y a trois ans, je pense, il a écrit cet excellent ouvrage sur la retraite, où il traite des aspects économiques et démographiques de la question, notamment pour la fin du XX^e siècle et le début du XXI^e siècle.

Le sénateur Benidickson: Quand avez-vous cessé de citer M. Wells-Bentley?

M. Dennis: Je parle simplement de M. Calvert.

Le sénateur Benidickson: Je sais, mais avant cela, était-ce de M. Bentley?

M. Dennis: J'ai cessé d'en parler lorsque j'ai touché un mot de l'ouvrage de M. Calvert intitulé «Pensions and Survival». Je renvoie précisément au chapitre 8 de cet ouvrage.

Je ne vous demande pas d'être d'accord avec M. Calvert, avec l'orientation que devrait à son avis prendre la société. Cependant, rien de ce qu'on a récemment écrit ne présente la question plus clairement, n'indique aussi bien, à tout le moins dans mon esprit, une orientation possible.

Puis il y a le mythe de la retraite.

Pour certains la retraite est probablement fort agréable, tandis que pour d'autres il s'agit d'une situation effrayante qu'il faut vivre comme on subit un milieu de travail insatisfaisant. Je suppose que pour la plupart des gens, c'est quelque chose qui se situe entre les deux. Mais pour les trois groupes, la retraite non obligatoire sera plus satisfaisante. Avoir la possibilité de choisir, selon ses conditions financières, sa santé et éventuellement son désir de faire quelque chose de différent, doit certes être plus satisfaisant que d'être arbitrairement rayé de la population active et mis au rancart.

La suppression de la retraite obligatoire et l'introduction d'un âge de retraite variable ne sont évidemment que l'un des moyens que la société devra utiliser pour faire face à la société des loisirs. Il s'agit de déterminer non pas qui prendra sa retraite, et qui ne la prendra pas, mais plutôt comment les 20 p. 100 prévus de la population supporteront le reste de la société si nous n'arrivons pas à trouver les moyens et l'orientation nécessaires pour s'assu-

[Text]

road our economic circumstances are much better than they are now.

Let us not waste this one important resource, older persons. Let us learn to utilize their skills, their knowledge and their experience, when they wish to provide it.

I am going to bypass some personal remarks here.

From that I would just like to summarize that what Mr. Bentley has articulated is, in my opinion, more or less our feelings on mandatory retirement. It is our considered opinion, and indeed our desire, that mandatory retirement *per se* should be abolished.

I should now like to skip very briefly through a letter I received from a member of our Retirement Policy Committee, a Mr. Alan Upshall a personnel manager with the T. Eaton Company for many years, now retired, and who now works on the Ontario Advisory Council on Senior Citizens. Mr. Upshall is an important influence on the association's policies on retirement and favours the abolition of mandatory retirement. He is talking about his advisory council looking into this question, and he refers to some of the questions that they have brought up for our deliberation and, I hope for yours. They are these:

When and how will pension benefits in private plans become payable following the abolition of mandatory retirement?

One of the options that come to mind would be at normal retirement date—that being, in today's context, at age 65. But this would cause an unfairness of compensation as between workers below age 65 and those above age 65, and would also result in high income tax for the pension recipients.

So the second option, then, would be the actual retirement date, with contributions and service credits continuing to accrue until actual retirement. But this would add considerably to the employer's costs.

The third and probably the most realistic approach to this question might be at actual retirement date with contributions and service accrual ceasing at normal retirement age, and pensions being actuarially increased due to age at the time of retirement. Of the three options, we favour the third.

The next question is:

When should old-age security become payable?

If old-age security becomes related to retirement, what about the thousands who receive it without ever being in the work force? Continuing payment at 65 seems reasonable to us in that those who need it less will pay back more in income tax.

[Traduction]

rer que d'ici 5, 10 ou 15 ans, nos conditions économiques seront de loin meilleures qu'elles ne le sont actuellement.

Il importe de ne pas gaspiller cette ressource importante que représentent les personnes âgées. Apprenons à utiliser leur compétence, leurs connaissances et leur expérience, lorsqu'ils sont disposés à nous en faire profiter.

J'omettrai ici des remarques personnelles.

Pour résumer, ce que M. Bentley a fait valoir avec force et clarté traduit, à mon avis, plus ou moins nos points de vue sur la retraite obligatoire. Après mûre réflexion, nous estimons que la retraite obligatoire devrait être abolie, en fait nous désirons son abolition.

Je voudrais maintenant parcourir très rapidement une lettre que j'ai reçue d'un membre de notre comité de la politique de retraite, M. Alan Upshall, qui a été durant de nombreuses années directeur du personnel de la Société T. Eaton. Il est maintenant à la retraite et fait partie de l'Ontario Advisory Council on Senior Citizens (Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées). M. Upshall qui exerce une grande influence sur l'élaboration des politiques de notre Association en matière de retraite est partisan de l'abolition de la retraite obligatoire. Dans sa lettre, il mentionne que le Conseil consultatif examine actuellement cette question, et traite de certaines des questions que le Conseil a soulevé pour que nous en discutons et j'espère que vous le ferez également. Il s'agit des questions suivantes:

A quel âge et selon quelles modalités seront versées les prestations de retraite dans le cadre des régimes privés à la suite de l'abolition de la retraite obligatoire?

Une des options qui vient à l'esprit serait à l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire dans le contexte actuel, à l'âge de 65 ans. Mais ce serait une injustice sur le plan des rétributions entre les travailleurs âgés de moins de 65 ans et ceux qui ont dépassé cet âge, injustice à laquelle viendrait s'ajouter une augmentation de l'impôt sur le revenu des prestataires.

Par conséquent une deuxième option serait l'âge effectif de la retraite, cotisations et les indemnités pour années de service continuant à s'accumuler jusqu'à l'année effective de la mise à la retraite. Mais cette option ajouterait considérablement aux frais de l'employeur.

La troisième, et probablement la solution la plus réaliste, serait que les pensions soient payables à la mise effective à la retraite, les cotisations et l'accumulation des indemnités pour années de service prenant fin à l'âge normal de la retraite, et les pensions étant majorées actuariellement en raison de l'âge à la mise à la retraite. De ces trois options, nous préférons la troisième.

L'autre question est celle-ci:

A quel âge la pension de sécurité de la vieillesse devrait devenir payable?

Si on lie la pension de sécurité de la vieillesse à la pension de retraite, qu'arrivera-t-il aux milliers de citoyens qui la touchent sans jamais avoir été membre de la population active? Continuer à assurer son paiement à 65 ans nous semble raisonnable en ce sens que ceux qui en ont moins besoin, en

[Text]

Another question:

When should Canada or Quebec pensions become payable? Should contributions continue after normal retirement age, or cease at that time?

If both OAS as QPP were made payable only at actual retirement date, it would act as a strong disincentive to continue work after the age of 65.

Imputed income: If workers are to continue in employment after age 65, there will be an evident inequality in that those under 65 will be paying for, in the case of Ontario and other provinces, OHIP, the Ontario Hospital Insurance Plan, and prescription drugs in Ontario, while those over 65 will be receiving those benefits free. Should such benefits, including subsidized housing, be taxable benefits in the hands of the recipients?

This is a question we think should be addressed. Continuing employee benefits after 65; it seems reasonable to assume that an employee who chooses to continue working after age 65 will expect to enjoy the same fringe benefits as his fellow workers under age 65. If these benefits are extended to older workers, employers' costs of group life insurance, long-term disability, sickness indemnity, et cetera, are going to increase. If Canada and Quebec pension contributions cease, there will be a considerable offset against this increase, and if unemployment insurance premiums cease, there would be a further offset.

How practicable is the idea of gradual retirement?

The Advisory Council would be extremely interested in learning the opinion of august bodies such as this and of other groups who may have some helpful opinions. Regardless of the many questions that can be put forward, we agree with the Ontario Advisory Council on Senior Citizens and many other groups represented in the association that mandatory retirement, as we now understand it, should be abolished.

With all due respect to the question of mandatory retirement, as I said at the outset, one of the principal concerns of the executive of the association is this, that all Canadians be given the opportunity for proper pre-retirement counselling regardless of the age of retirement. Our committee has researched, and we are convinced that the attempts that are now being made in the area of training those who counsel pre-retirees and the actual counselling itself, which is done on an *ad hoc* basis by a very few organizations, are far from adequate. Probably one of the principal reasons why this group is meeting today is its concern about the subject of retirement

[Traduction]

rembourseront davantage sous la forme de l'impôt sur le revenu.

Une autre question:

A quel âge la pension du Canada ou les rentes du Québec doivent devenir payables? Les intéressés doivent-ils continuer à verser des primes après l'âge normal de la retraite ou cesser de les verser à cet âge-là?

Si la pension de sécurité de la vieillesse et celle du régime des rentes du Québec n'était rendue payable qu'à l'âge effectif de la retraite, les travailleurs n'auraient aucun intérêt à continuer à travailler après avoir dépassé l'âge de 65 ans.

Revenu attribué: Si après avoir dépassé l'âge de 65 ans, des travailleurs continuent à occuper un emploi, il est évident qu'il y aura là une inégalité en ce sens que ceux qui sont âgés de moins de 65 ans verseront des cotisations au Plan d'assurance santé de l'Ontario, au Régime d'assurance-hospitalisation de l'Ontario, et pour les médicaments obtenus sur prescription en Ontario, tandis que les personnes âgées de plus de 65 ans bénéficieront de ces avantages gratuitement. Ces avantages, y compris les logements subventionnés, devraient-ils être imposables lorsque les bénéficiaires les reçoivent?

C'est une question qui, à notre avis, mérite d'être étudiée. Travailleurs continuant à bénéficier d'avantages sociaux après l'âge de 65 ans; il semble raisonnable de supposer qu'un employé qui décide de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans, s'attendra à bénéficier des mêmes avantages sociaux que ces collègues âgés de moins de 65 ans. Si on offre ces prestations aux travailleurs plus âgés, les frais de participation de l'employeur à l'assurance-vie collective, à l'assurance-invalidité à long terme, à l'assurance-maladie et autres régimes, sont appelés à augmenter. La cessation des contributions au Régime de pension du Canada et au Régime des rentes du Québec se traduirait par une diminution considérable de cette hausse laquelle subirait une autre diminution si la prime d'assurance-chômage cessait également d'être versée.

Dans quelle mesure la retraite progressive est-elle réalisable?

Le Conseil consultatif aimerait beaucoup connaître l'opinion d'organismes augustes comme celui-ci ou d'autres groupes pouvant avoir des opinions utiles. Indépendamment des nombreuses questions pouvant être posées, nous sommes d'accord avec le Conseil consultatif ontarien sur les personnes âgées et avec de nombreux autres groupes représentés au sein de l'association, qui estiment que la retraite obligatoire telle que nous l'entendons actuellement devrait être abolie.

Bien que je ne m'oppose pas à la question de la retraite obligatoire, l'objectif de cette association, comme je l'ai dit au départ, serait surtout que tous les Canadiens puissent bénéficier de services d'orientation convenables avant de prendre leur retraite, peu importe l'âge à laquelle ils la prennent. Notre comité a effectué des recherches dans ce domaine et nous sommes convaincus que les tentatives actuellement faites pour former des orienteurs chargés de conseiller les personnes qui songent à prendre leur retraite, ainsi que les services d'orientation fournis à titre spécial par quelques rares organisations, sont loin d'être suffisants. Il est probable que c'est l'intérêt

[Text]

and the inadequacy of preparation for meeting this stage in life called retirement without proper planning and the right attitude. We feel so strongly about this that we have done something very specific. A person by the name of Stan Hunnisett, a man of 63 or 64 years of age who retired five years ago, having been the successful president of his own chemical firm, is the principal author of a work that the association is producing called PREP, which is euphemistically the term for Pre-Retirement Employee Planner. Basically, all that this manual tries to do is to help organizations help their employees better understand what to expect and to plan early in life for this very important state in life. One-third of many peoples' lives in the future will be spent in retirement, and we feel strongly that the organization that will implement this program should start pre-retirement counselling at an early age, as early as age 45. We are strongly recommending that there should at least be recognition of some of the problems and concerns, and then there is the importance of starting financial planning at an early age so that there are not the shocks of what might happen when retirement comes.

This is an area to which we will be giving, I hope, a lot of time, attention and support over the next short while, and we would like to see consideration given by this body, as well as other regulatory influences throughout the various governments, towards developing, if not a mandatory approach then at least a concerned approach to recommending strongly that all employers, be they in the private or public sector, involve themselves in some type of realistic approach to pre-retirement counselling. It will remove a lot of the concern that you have towards about the age of mandatory retirement.

Some of the subjects I would stress as a resolution to our concern in our brief to the Ontario Royal Commission on Pensions, of which you all have a copy, are: the debated questions of portability of pension plans in the private sector; the lack of vesting of certain individuals when they move from job to job; and the lack of coverage of many people. It is estimated that 40 per cent of the work force in the private sector has no organized pension program or retirement pension program at all. We addressed, as a committee within the association, this particular subject.

We are recommending and are now working on what we call a model universal plan. Very simply, we would like to see all Canadians have an opportunity to participate with their own contributions matched by their employer up to a reasonable limit of, say, 6 per cent of salary, in a sometimes called "money purchase program" which is a defined contribution plan as opposed to the typical plan that most workers have which is a defined benefit plan.

[Traduction]

qu'ils manifestent à l'égard de la retraite et l'insuffisance des services destinés à aider les personnes âgées à se préparer à la retraite en la planifiant et en adoptant la bonne attitude, qui ont poussé ce groupe à se réunir. Cette question nous préoccupe tellement que nous avons pris des mesures très précises. M. Stan Hunnisett, un homme âgé de 63 ou de 64 ans qui a pris sa retraite il y a 5 ans et qui a assumé avec succès les fonctions de président de sa propre entreprise de produits chimiques, est le principal auteur d'un document publié par l'association et qui s'intitule PREP, soit l'abréviation de l'expression *Pre-Retirement Employee Planner* (Planification de la retraite anticipée des employés.) Essentiellement, ce manuel ne vise qu'à aider les organisations à expliquer à leurs employés ce à quoi ils doivent s'attendre et de planifier d'avance leur avenir de façon à pouvoir faire face à cette importante période de leur vie. Pour de nombreuses personnes, la période de la retraite représente un tiers de leur vie. Nous croyons fermement que l'organisation qui appliquera ce programme devrait commencer à fournir des services d'orientation de pré-retraite aux personnes âgées de 45 ans et plus. Nous recommandons fortement qu'on reconnaisse au moins certains des problèmes et des inquiétudes entourant cette question. En outre, il importe de commencer à planifier ses finances assez tôt pour ne pas être traumatisé par ce qui pourrait se produire à l'âge de la retraite.

Il s'agit d'un domaine auquel nous nous proposons de consacrer beaucoup de temps, d'attention et d'aide au cours des quelques années à venir, je l'espère. Nous aimerions aussi voir cette institution ainsi que d'autres organismes de réglementation au sein des divers paliers de gouvernement prendre des dispositions visant à susciter une approche sinon obligatoire ou moins intéressée par laquelle ils recommanderaient fermement que tous les employeurs du secteur privé ou du secteur public abordent de façon réaliste la question de la prestation de services d'orientation préalables à la retraite. Ainsi, vous vous trouveriez débarrassés d'une majeure partie des problèmes qui se posent vers l'âge de la retraite obligatoire.

Pour mettre fin aux inquiétudes nous faisons état dans le mémoire que nous avons adressé à la Commission royale ontarienne des pensions, et dont vous avez tous une copie, j'aimerais mettre l'accent sur les quelques thèmes suivants: la question fort controversée du transfert des régimes de pension dans le secteur privé; le fait que certaines personnes perdent le bénéfice de leurs cotisations lorsqu'elles changent d'emploi; et le fait que beaucoup de personnes ne sont pas assurées. On évalue à 40 p. 100 la proportion de ceux qui, dans le secteur privé, ne bénéficient d'aucun régime de retraite. En tant que comité au sein de l'association, nous nous sommes penchés sur ce point particulier.

Nous recommandons un modèle de régime universel dont nous élaborons la conception en ce moment. Nous aimerions simplement que tous les Canadiens aient la possibilité de verser des cotisations, en même temps que leurs employeurs, jusqu'à une limite raisonnable, disons de 6 p. 100 de leur salaire, dans le cadre de ce que l'on appelle parfois «un régime de retraite à prestations indéterminées», qui est un régime de retraite où la cotisation versée et précisée, par opposition au

[Text]

This plan would simply consist of this: the employee elects to contribute so much; the employer matches that contribution; and it immediately vests in the employee. Obviously his contributions would, but the employers immediately vest their contribution in the employee. It is totally portable because it is based on an RRSP type of program. It has the tax deferral considerations of an RRSP program. It would be handled by a central agency which would administer this program for the multitude of employers, and provide statements to the employees.

One of the questions that came up in connection with this simple plan was: How would the funds be invested? One of the answers to that problem, we felt, was to invest them so that they attract the highest degree of safety in the investment of capital. The simplest format, in order that it could be used by all employees across Canada, is to invest in Canada Savings Bonds. Probably, in the initial stage, the monies should be invested in Canada Savings Bonds. We feel that most Canadians understand what a Canada Savings Bond is and, rather than try and convince them of the merits of a goal of equities on a pool of fixed income such as bonds, mortgages, et cetera, we feel that the initial investment should be in Canada Savings Bonds. We think this is a simple answer to the question of universal coverage, particularly in the private sector, and I would be most interested to hear your response to this suggestion.

On the subject of disclosure, we feel very strongly that the movement in the province of Manitoba towards greater disclosure to the participants in the pension plan in that province should be invoked in all of the provinces of Canada. Many employers are recognizing this and are slowly coming around to the fact that they not only should but they must disclose more information on the assets and the liabilities of pension plans to their employees. Rather than give you specific details on this, we strongly favour a movement in support from your body towards greater disclosure of benefit plans to participants.

I mentioned before, and I will stress again, that we would like to see the appointment of a federal senior citizens' ombudsman. The responsibilities of that person would be to conduct surveys and to do research on this whole area of pensions and retirement, and perhaps act as an arbitrator in certain cases where we do not feel that the courts need be involved. Perhaps there should be an arbitration role by this person.

That is basically the information that I would like to expound, and I am now open for questions.

Senator Deschatelets: I like your presentation very much for one reason, and that is that you are taking a clear and firm stand. Up to now we have heard from many associations who are taking neutral stands.

I understand that your association deals with about 500 corporations across Canada.

[Traduction]

régime traditionnel de la plupart des travailleurs, qui est conçu à partir de la prestation.

Ce régime fonctionnerait comme suit: l'employé décide du montant de la cotisation qu'il veut verser; l'employeur verse alors une cotisation correspondante, inscrite immédiatement à l'actif de l'employé. De toute façon les cotisations de l'employé lui appartiennent, mais dans ce système les cotisations des employeurs sont immédiatement versées au compte de l'employé. Les sommes sont entièrement transférables parce que ce régime s'inspire du REER, avec les dégrèvements fiscaux correspondants du programme REER. Le tout serait organisé par une agence centrale qui administrerait le régime pour le compte de tous les employeurs, et ferait parvenir régulièrement les bilans aux employés.

On a posé la question de savoir où les fonds seraient investis? Une de nos réponses a été de conseiller l'investissement en capital qui offrirait les garanties les plus sûres. La forme la plus simple, accessible à tous les employés dans tout le Canada, serait l'investissement en bons d'épargne du Canada. Vraisemblablement, les fonds devraient au départ être investis en bons d'épargne du Canada. Nous avons l'impression que la plupart des canadiens savent ce que sont ces bons d'épargne, et plutôt que d'essayer de les convaincre des avantages d'une mise en commun d'actions, d'obligations, d'hypothèques, etc., nous pensons qu'il vaut mieux commencer par les bons d'épargne du Canada. Nous y voyons une réponse très simple au problème d'une assurance universelle, en particulier dans le secteur privé et nous aimerions savoir ce que vous en pensez.

En ce qui concerne le droit de regard de ceux qui cotisent, nous pensons que l'exemple de la province du Manitoba où l'on a tendance à les informer de plus en plus sur l'état des comptes devrait être suivi dans toutes les autres provinces. Beaucoup d'employeurs sont de cet avis et ils en arrivent de plus en plus à reconnaître qu'il s'agit là pour eux d'une obligation de mieux informer leurs employés relativement à l'actif et au passif des caisses de retraite. Plutôt que de vous donner des détails précis à ce sujet, nous aimerions beaucoup voir votre organisme encourager la divulgation de plus de renseignements sur les régimes de bénéfices aux prestataires.

J'ai déjà signalé et je le répète, que nous aimerions voir nommer un ombudsman fédéral pour le troisième âge. Il aurait à effectuer des enquêtes et à entreprendre des recherches sur toute cette question des pensions et de la retraite, et à agir peut-être à titre d'arbitre dans les cas ne relevant pas, à notre avis, des tribunaux.

Ce sont essentiellement les renseignements que j'aimerais discuter et vous pouvez maintenant me poser des questions.

Le sénateur Deschatelets: Votre présentation me plaît énormément pour la simple raison que vous prenez une position claire et ferme. Nous avons jusqu'à aujourd'hui entendu des témoignages de nombreuses associations qui n'osent pas prendre position.

On m'a dit que votre association s'occupe d'environ 500 sociétés au Canada.

[Text]

Mr. Dennis: That is correct. We have a membership now of just over 500 corporations.

Senator Deschatelets: Are you dealing with employers and not employees or workers?

Mr. Dennis: No, basically with the management aspect, that is, the employers.

Senator Deschatelets: When you say, "After having considered all the implications of this problem, we would like to see the abolition of mandatory retirement at age 65," can we take for granted that that is your conclusion and that you are in favour of that?

Mr. Dennis: I think one has to be careful, senator. As I mentioned, the caveat must always be there. I cannot speak for each one of our corporate members; I can only give you a consensus feeling.

Senator Deschatelets: You are talking on behalf of your association.

Mr. Dennis: Yes.

Senator Deschatelets: Does this reflect in some way the thinking of the majority of corporations with whom you are dealing?

Mr. Dennis: That is, quite honestly, a very difficult question for me to answer. Quite frankly, I do not know. If we were to take a survey or a poll, we may or may not find that much of what I have related here would be a consensus of employers of the private sector. What I am representing, sir, is more of a committee's approach, if you will.

We have looked into and tried to ascertain the opinions of employers. I am not trying to hedge or avoid answering your question directly, because I would like to do so, but I cannot honestly say that this would totally represent the corporations' viewpoint because some of them may be diametrically opposed to what I said about abolishing all mandatory retirement. In fact, I know of some who are, so it would not be fair to say that we represent all the corporations' views.

Senator Deschatelets: Does your Canadian association have any affiliation with some associations in the United States?

Mr. Dennis: None whatsoever; we are totally Canadian.

Senator Deschatelets: Did you follow the debates or the discussions that took place in the United States which will result in the introduction of new legislation in January?

Mr. Dennis: Only ephemeral. We have heard some of the debates and some of the arguments.

Senator Deschatelets: Do you think it would be fair to say that because of the problems involved in this question—financial, and so forth—and given enough time to adjust, most of these corporations would have no objection to having changes in the legislation?

Mr. Dennis: Given time to adjust and to translate what the real costs are that are involved, yes, I would agree with that, because at this point in time I do not think anyone has the

[Traduction]

M. Dennis: C'est exact. Nous comptons aujourd'hui 500 sociétés membres.

Le sénateur Deschatelets: Vous occupez-vous d'employeurs plutôt que d'employés ou de travailleurs?

M. Dennis: Non, nous nous occupons surtout du niveau administratif, c'est-à-dire des employeurs.

Le sénateur Deschatelets: Lorsque vous dites «Après avoir considéré toutes les implications de ce problème, nous aimerions voir abolir l'obligation de prendre sa retraite à 65 ans», pouvons-nous prendre pour acquis que c'est là une conclusion à laquelle vous souscrivez?

M. Dennis: Il faut faire attention, sénateur. Comme je l'ai dit, il faut toujours prendre garde, car je ne peux parler au nom de chacun des membres de l'association; je ne puis que vous donner le sentiment de la majorité.

Le sénateur Deschatelets: Mais vous parlez bien au nom de votre association.

M. Dennis: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vos propos reflètent donc de quelque façon les idées de la majorité des sociétés dont vous vous occupez?

M. Dennis: A la vérité et en toute honnêteté il m'est très difficile de vous répondre. En fait, je n'en sais rien. Si nous devons faire enquête ou prendre un vote, nous trouverions peut-être que les employeurs du secteur privé rejettent bon nombre de mes affirmations. Ce que je représente, monsieur, c'est plutôt le point de vue d'un comité si vous préférez.

Nous avons examiné les opinions des employeurs pour tâcher de les définir avec précision. Je n'esquive pas directement votre question et ne cherche pas de faux-fuyants, car j'aimerais pouvoir vous répondre. Mais en toute honnêteté je ne peux affirmer que cela représenterait entièrement le point de vue des sociétés, certaines d'entre elles ayant une position diamétralement opposée à la nôtre concernant la suppression de la retraite obligatoire. En fait, j'en connais même quelques-unes dont c'est la position, et voilà pourquoi il ne serait pas juste de dire que nous représentons toutes les sociétés.

Le sénateur Deschatelets: Votre association canadienne est-elle affiliée à certaines associations des États-Unis?

M. Dennis: Aucunement. Nous sommes entièrement canadiens.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous suivi les débats et discussions qui ont eu lieu aux États-Unis et dont l'aboutissement sera l'adoption de la nouvelle loi en janvier?

M. Dennis: De loin en loin seulement. Nous avons eu vent de certains débats et de quelques-uns des arguments avancés.

Le sénateur Deschatelets: Croyez-vous qu'il soit juste d'affirmer qu'en raison des problèmes inhérents à cette question—les problèmes financiers et autres—si on donne à ces sociétés suffisamment de temps pour s'adapter, la plupart d'entre elles n'auraient pas d'objection à ce que l'on modifie la loi?

M. Dennis: Si on leur donne suffisamment de temps pour s'adapter et pour déterminer quels seront les véritables coûts, oui, j'en conviens, parce que actuellement, je crois que per-

[Text]

definitive answer on what the costs are. I would therefore put that caveat in the statement; if the corporations knew better what they would be facing in potential increased costs, I think they would be willing to agree to that.

Senator Deschatelets: You said your association had set up a committee on retirement to study all the implications of this question.

Mr. Dennis: Yes, we have been doing that for over one year.

Senator Deschatelets: Did you permit any of the employees to express their wishes in these consultations?

Mr. Dennis: Our membership consisting of corporations, the representatives of those corporations are employees in their own right, so I have to say, yes, this is an employee influence. Maybe you are thinking of going to a company and taking a consensus, or making a survey of the employees. We have not yet done that.

Senator Deschatelets: You know much more than I do about these corporations and their attitudes towards older people. Are you aware that there is a tendency now for these corporations to hire older people for certain part-time jobs?

Mr. Dennis: Again, that is a very difficult question to answer, because when you speak of a tendency, that implies a movement, or trend, towards hiring older people. I am not so sure that it is a trend.

Senator Deschatelets: But do you think it would be a good move on the part of the government, first of all—which, in these cases, should show some leadership—to organize throughout the Public Service some part-time jobs offering the opportunity for older people to work on a part-time basis?

Mr. Dennis: Yes, absolutely.

Senator Deschatelets: And then this could be followed up by the private sector also.

Mr. Dennis: Yes. We would go further on that, senator. We are strongly recommending, as part of a major pre-retirement counselling program throughout all organizations in Canada, including the public sector, that those employees who are retired, and who have the proper attitude and ability, be brought back into these organizations to do the counselling. This is a lost resource, and we feel that this is a major source of good retirement counselling. We should not necessarily be looking outside for help, but at retired employees. They have the experience, and many of them have the proper attitude.

Senator Deschatelets: Mr. Dennis, what was the reaction of these corporations to the pre-retirement counselling idea? No doubt you have discussed with these corporations the idea that each corporation should have some kind of pre-retirement counselling program.

Mr. Dennis: Yes.

[Traduction]

sonne ne sait exactement ce qu'il en coûtera. Par conséquent, je pense que si les sociétés savaient plus justement ce que représentera l'augmentation éventuelle des coûts, elles seraient d'accord.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez dit que votre association a mis sur pied un comité sur la retraite chargé d'étudier toutes les conséquences de cette question.

M. Dennis: Oui, notre comité fonctionne depuis plus d'un an.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous permis à certains de vos employés d'exprimer leurs idées dans ces consultations?

M. Dennis: Comme nous représentons des sociétés, les représentants de ces dernières sont des employés de plein droit, je dois donc dire que oui, c'est là une influence des employés. Peut-être avez-vous en tête l'obtention d'un consensus dans une société ou encore une enquête menée auprès des employés de cette société. Cela, nous ne l'avons pas encore fait.

Le sénateur Deschatelets: Vous en savez beaucoup plus que moi sur ces sociétés et leur attitude à l'égard des personnes âgées. Savez-vous qu'aujourd'hui ces sociétés ont tendance à embaucher des personnes âgées pour certains emplois à temps partiel?

M. Dennis: Une fois de plus, c'est là une question à laquelle il est très difficile de répondre, parce que lorsqu'on parle de tendance, on sous-entend un mouvement ou une orientation vers l'embauche de personnes âgées. Je ne suis pas sûr que ce soit le cas.

Le sénateur Deschatelets: Mais croyez-vous que cela pourrait être une bonne idée de la part du gouvernement, qui dans ces cas-là devrait faire preuve d'initiative, que d'offrir dans toute la Fonction publique certains emplois qui permettraient aux personnes âgées de travailler à temps partiel?

M. Dennis: Oui, tout à fait.

Le sénateur Deschatelets: Et, par la suite, le secteur privé pourrait aussi faire la même chose.

M. Dennis: En effet. Nous poursuivrons notre étude, monsieur le sénateur. Nous recommandons fortement, dans le cadre d'un important programme d'orientation en prévision de la retraite qui devrait être implanté dans toutes les organisations au Canada, y compris le secteur public, que les employés à la retraite qui en manifestent le désir et les aptitudes reviennent dans ces organisations pour y effectuer cette orientation. C'est là une ressource perdue, et nous estimons que ces personnes pourraient offrir de très bons services d'orientation sur la retraite. Nous n'aurions pas nécessairement à nous adresser à d'autres personnes pour obtenir de l'aide, mais bien plutôt à nos employés à la retraite. Ces personnes ont de l'expérience et nombres d'entre elles ont une attitude positive.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Dennis, comment ont réagi ces sociétés à l'idée du programme d'orientation? Sans doute, en avez-vous discuté avec elles?

M. Dennis: Oui, certainement.

[Text]

Senator Deschatelets: What was their reaction?

Mr. Dennis: May I put it in numbers, into perspective?

Senator Deschatelets: Of course.

Mr. Dennis: These are the results of a survey that we have done of our membership. I will give you some statistics that will relate to what we are talking about now.

Seventy-two per cent of those surveyed—our companies—increased their payments to pensioners on an ad hoc basis, and did not favour indexing of private pensions. Only 3 per cent indexed their pensioners' payments. That may not be directly related to your question, but I will come to that in a second.

We also found—these are conclusions—that disclosure of investments and actuarial studies to plan members is still not overly popular. Twenty-five per cent of the companies surveyed had full disclosure, although disclosure was considered by 51 per cent of the companies.

Forty-seven per cent of those surveyed did not feel that their employees adequately understood their benefit program.

Ninety-two per cent of the companies surveyed had specific plans to improve their methods of communication with their employees.

Now we come to your question. Pre-retirement counselling programs were not widely offered, though 81 per cent of those without programs were planning to install some type of program. That is an overwhelming majority of the companies surveyed saying, "Yes, this is a motherhood issue. We are going to install some type of program."

Our concern, of course, is with the quality of such programs. There are many so-called "golden handshake" programs, where, as you know, they counsel an employee who is to retire in two weeks' time, or six months' time, or what-have-you, and to us, this is next to useless because all you can do with that person, at best, is tell him what he will be getting in his pension, and what to expect; but you cannot do any planning. That is why we emphasize getting them at 45 or 50. But there will have to be a gradual working back, we know this, in organizations. You start with those coming up to retirement and quickly start moving it back to earlier and earlier ages. Companies are recognizing this and are doing something about it.

82 per cent of those surveyed continued to provide certain benefits after retirement—mainly life insurance and or medical. 85 per cent of those surveyed had provision for survivor benefits, though in over 40 per cent of the cases it was optional.

I do not mean to digress, but that is another area we are very concerned about: survivor benefits of pensions.

To go back to your question, does that give you an idea? Organizations are very much in favour.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Quelle a été leur réaction?

M. Dennis: Puis-je vous répondre en vous donnant des chiffres? Ou encore vous replacer dans le contexte?

Le sénateur Deschatelets: Bien sûr.

M. Dennis: Voici les résultats d'une enquête que nous avons effectué auprès de nos membres. Je vais vous donner certaines statistiques qui ont trait à ce dont nous discutons actuellement.

Soixante-douze pour cent des sociétés qui ont fait l'objet d'une enquête ont augmenté leurs versements aux personnes à la retraite sur une base individuelle et n'étaient pas en faveur de l'indexation des pensions privées. Seulement 3 pour cent de ces sociétés ont indexé les retraites qu'elles versent. Cela ne concerne peut-être pas directement votre question, mais j'y reviendrai en deuxième lieu.

Nous avons aussi découvert—ce sont ici des conclusions—que la divulgation des investissements et des études actuarielles pour planifier la retraite des membres ne sont pas très populaires. Vingt-cinq pour cent des sociétés qui ont fait l'objet de l'enquête ont divulgué complètement leurs investissements, et 51 pour cent l'ont fait en grande partie.

Quarante-sept pour cent des sociétés ne pensaient pas que leurs employés comprenaient correctement leur programme de prestations.

Quatre vingt douze pour cent des sociétés étudiées avaient certains projets pour améliorer leurs méthodes de communication avec leurs employés.

Nous en arrivons maintenant à votre question. Peu de sociétés offraient des programmes d'orientation en prévision d'une retraite anticipée, même si 81% de celles qui n'en avaient pas envisageaient d'en créer. Une très grande majorité d'entre elles avaient donc reconnu que c'était une chose essentielle et elles allaient créer certains programmes à cet égard.

Nous nous intéressons naturellement, à la qualité de ces programmes. Il y en a beaucoup selon lesquels deux semaines, ou six mois avant qu'il prenne sa retraite l'employé reçoit quelques conseils; cela n'a pratiquement aucune valeur, selon nous, parce qu'au mieux on peut bien dire quelle sera le montant de sa pension, et à quoi il doit s'attendre, mais il est impossible de planifier quoi que ce soit. C'est pourquoi nous insistons pour que de tels programmes soient offerts aux employés de 45 ou 50 ans. Nous savons que les organismes devront travailler progressivement mais à rebours. Il faudra commencer par ceux qui arrivent à l'âge de la retraite et viser de plus en plus les employés les moins âgés. Les sociétés reconnaissent que c'est important et elles en tiennent compte.

Parmi les sociétés étudiées, 82% continuent à offrir certains avantages après la retraite, principalement dans le domaine de l'assurance-vie ou de l'assurance-santé. Ainsi, 85% assuraient des avantages au conjoint survivant, même si, dans plus de 40% des cas, il s'agissait là d'une option.

Je ne voudrais pas sembler faire une digression, mais il s'agit là d'un autre domaine qui nous préoccupe beaucoup, je veux parler des prestations de pension du conjoint survivant.

Je reviens à votre question; est-ce que cela vous donne une idée? Les organismes y sont très favorables.

[Text]

Senator Deschatelets: But would these corporations ask you to prepare this program?

Mr. Dennis: What many of them will do, we hope—and it is very early in our introductory stage—is to ask us to provide them with at least the manual, which gives them something they can put into the hands of many of their employees, so that an employee can take it home, and the husband and wife can sit down and think and do some planning, separately, on their retirement.

The next step, of course, is that we want to help our members, and other organizations, set up an in-house program. Many of them do not know how much to set up as a budget in order to do this; many of them do not know who in the company or the organization is qualified; and we would like to help them assess this. To make it as easy as possible we have got what we call a counsellor's guide, which will let a company or an organization look into their own resources, look at their own retirees and say who they can bring in to run this program.

Senator Bird: Could you perhaps, for our benefit, name some firm or industry or organization which has already set up what you think is a first-class program? Everyone says it is a good idea, but we have not really heard of any one organization that has done so.

Senator Benidickson: You mean as regards counselling, and so on?

Senator Bird: Yes.

Mr. Dennis: Quite frankly, I don't think it exists, not one that I would say is outstanding. Warner Lambert, in Toronto, which has several subsidiary companies, I believe has a good program. They have now instituted a program at age 55 for all employees, and that is unique. I know their program and I think it is very good. I won't say it is outstanding, because all the programs I have seen need some improvement.

The Chairman: You mean you can improve on it?

Senator Norrie: I am concerned about the insecurity of pensioners who base their faith and security on insurance companies. I know of a couple of people right now who are being left destitute because of this. In the fine print of those policies there is a deadline of two years. If you are not totally disabled you don't get anything; you are cut right off. They are not told this; they definitely did not know these things. Another one is a veteran who is in the same category, who thought he was protected with every insurance possible. The insurance companies cannot be trusted. Years ago my husband insured his four children for \$50,000 and went to the Arctic for 18 months. When he returned he found the insurance policy was absolutely no good because he went by aeroplane. How else was he supposed to get there? These are the kinds of things that result in these people being left hanging in mid-air. I wonder if there is any way of protecting these pensioners, of protecting senior citizens. I think there should be, because they are rooked left, right and centre.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Mais ces sociétés vous demanderaient-elles de préparer ce programme?

M. Dennis: Nous espérons qu'un grand nombre d'entre elles nous demandera—et c'est très tôt dans notre phase d'introduction—nous demandera, dis-je, de leur donner ne serait-ce que le manuel, qu'elles pourront fournir à un grand nombre de leurs employés; ces derniers pourront l'étudier chez eux, à tête reposée avec leur conjoint, pour penser à leur retraite, et la planifier, séparément.

Naturellement, dans l'étape suivante, nous voulons aider nos membres et d'autres sociétés à mettre au point un programme qui leur serait propre. Beaucoup ignorent quel budget cela représenterait et qui, dans la société ou dans l'organisation, aurait les compétences voulues à cet égard; nous aimerions les aider à le déterminer. Pour faciliter la chose le plus possible, nous avons ce que nous appelons un guide du conseiller, qui laisse la société ou l'organisme examiner ses propres ressources et la situation de ses retraités, pour déterminer ensuite à qui il convient de confier le programme.

Le sénateur Bird: Pourriez-vous, peut-être, pour nous aider nommer quelques entreprises, industries ou organismes qui ont déjà mis au point ce que vous considéreriez comme un excellent programme? Tout le monde dit que c'est une bonne idée, mais nous n'avons pas vraiment entendu dire que tel ou tel organisme avait fait des réalisations concrètes dans ce sens.

Le sénateur Benidickson: Vous voulez parler de l'orientation, et ainsi de suite?

Le sénateur Bird: Oui.

M. Dennis: Très franchement, je ne pense pas qu'il existe un programme exceptionnel. Je crois savoir que Warner Lambert, de Toronto, qui a plusieurs filiales, a élaboré un bon programme. Cette société a mis au point un programme qui s'applique à tous ses employés âgés de 55 ans, et qui est très valable. Je le connais bien et il me paraît très bon. Je ne dirais pas qu'il est exceptionnel, parce que tous les programmes que j'ai vus doivent être améliorés.

Le président: Vous voulez dire qu'on peut les améliorer, n'est-ce pas?

Le sénateur Norrie: Je m'inquiète de la situation des retraités qui confient leur sécurité aux compagnies d'assurance. Je connais quelques personnes que ces compagnies ont laissées tout à fait démunies. Les clauses en tous petits caractères de leurs polices prévoient des délais de deux ans. Si on n'est pas entièrement invalides, on ne touche rien, on n'a aucun droit. Bien sûr l'assureur se garde bien de vous prévenir et les gens n'en savent absolument rien. Je connais aussi un ancien combattant qui se trouve dans la même situation alors qu'il se croyait protégé par toutes sortes d'assurances possibles. On ne peut pas faire confiance aux compagnies d'assurance! Il y a des années, mon mari avait assuré ses quatre enfants pour 50,000 dollars et était parti dans l'Arctique pendant 18 mois. A son retour, il s'est rendu compte que sa police d'assurance n'avait absolument aucune valeur parce qu'il était parti par avion. Par quel autre moyen était-il censé s'en aller? Ce sont des subtilités de ce genre qui laissent sans aucun recours. Je me demande s'il existe une façon de protéger les retraités, les personnes

[Text]

Mr. Dennis: I agree with you. I think there are many inadequacies. A lot of questions are directed to the association on similar matters. It is a bit difficult for me to comment on the inadequacies of the insurance industry; I am not part of it. We do not represent the insurance industry. Therefore, I am not really able to give you other than personal opinions that I have, which may not be too satisfactory. I know there needs to be a lot of work done to improve the standards and levels of disclosure and communication, a greater education program for the public on what their contractual rights are. This is a big area. I would have thought that the Canadian Life Insurance Institute, which was represented here, might have been a better body to have questioned on that subject than myself.

Senator Norrie: There is no way you could have control over their investments and make sure than they don't have anything to do with bad insurance companies?

Mr. Dennis: If I understand what you mean by control, no. The association is just that; it is a voluntary association of those in this industry who need representation, help, education and programs to upgrade the services. Perhaps that is part of our responsibility, to influence those companies that do represent the public investment to upgrade their ability to communicate with the policyholders. Perhaps we can do something in that area.

Senator Norrie: I think it is a very desperate situation.

Senator Bird: You mentioned the three options open to somebody in deciding how and when a pension should be payable. Would you just enlarge on that a little? Which would you say is the best of the three?

Mr. Dennis: The question was: When and how will pension benefits in private plans become payable, assuming there is no mandatory retirement age?

The Chairman: Can you go over all three?

Mr. Dennis: The assumption is that there is no mandatory retirement; a person can retire whenever he wants to. First, the questions are when and how will pension benefits in private plans become payable? First at normal retirement date, which is considered 65 by most Canadians. We say that this would cause unfairness of compensation between workers below and above age 65, and would also result in high income tax for the pension recipients. We therefore feel maybe that is not the best of the three answers.

The second was at actual retirement date, with contributions continuing and service credit continuing to accrue until actual retirement. This we counter by saying that this would add considerably to the employer's cost; it may not be that fair to the employer. One underlying principle that I guess we should

[Traduction]

âgées. Je pense qu'il le faudrait parce qu'elles se font escroquer de tous côtés.

Mr. Dennis: Je suis d'accord. Je pense qu'il y a de nombreuses lacunes. Nombre de questions portant sur des points semblables sont adressées à l'Association. Il m'est un peu difficile de me prononcer sur les lacunes de l'industrie de l'assurance parce que je n'en fais pas partie et que nous ne le représentons pas. Par conséquent, je ne suis pas vraiment en mesure de vous donner autre chose qu'un point de vue personnel, ce qui n'est peut-être pas satisfaisant. Je sais qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer les normes et niveaux de divulgation et de communication, pour mieux renseigner le public sur ses droits contractuels. C'est un vaste domaine. J'aurais cru que le Canadian Life Insurance Institute, qui était représenté ici, aurait été mieux placé que moi pour répondre à ces questions.

Le sénateur Norrie: N'y a-t-il aucune façon d'exercer un contrôle sur les investissements des compagnies d'assurance et de s'assurer qu'elles n'ont rien à voir avec les compagnies douteuses?

Mr. Dennis: Si je comprends bien ce que vous entendez par contrôle, je pense que non. L'Association n'est rien d'autres qu'une association bénévole regroupant ceux de ce secteur qui ont besoin d'être représentés, qui ont besoin d'aide, d'information et de programmes pour améliorer les services. Il nous revient peut-être d'exercer une influence sur les compagnies qui représentent les intérêts du public afin de les aider à mieux communiquer avec les détenteurs de police. Peut-être pouvons-nous quelque chose dans ce domaine.

Le sénateur Norrie: Je pense que la situation est vraiment désespérée.

Le sénateur Bird: Vous avez parlé de trois options qui s'offrent à celui qui doit décider comment et quand sa pension lui sera versée. Pouvez-vous préciser davantage? Laquelle vous semblerait la meilleure?

Mr. Dennis: La question était de savoir quand et comment les prestations d'un régime privé de retraite deviennent exigibles, en supposant qu'il n'y ait pas d'âge où l'on doit obligatoirement prendre sa retraite?

Le président: Pouvez-vous passer en revue les trois options?

Mr. Dennis: On part du principe qu'il n'y a pas d'âge obligatoire de retraite, qu'on peut la prendre n'importe quand. D'abord, quand et comment les prestations des régimes privés de retraite deviendront-elles exigibles? Première option: à la date normale de la retraite, soit à l'âge de 65 ans pour la plupart des Canadiens. Nous disons que cette mesure ne permettrait pas d'indemniser également entre les travailleurs de moins de 65 ans et ceux qui ont plus de 65 ans. En outre, les bénéficiaires de prestations devraient payer de lourds impôts. Nous croyons donc que ce n'est peut-être pas la meilleure des trois solutions.

La deuxième option porterait sur la date réelle de la retraite, les cotisations continuant d'être versées et les intérêts s'accumulant jusqu'au moment de la retraite réelle. Nous nous y opposons parce qu'il en coûterait énormément plus à l'employeur et que cette solution ne serait peut-être pas juste pour

[Text]

remind ourselves of is that pension programs installed by employers are optional. The employers do this for many reasons, but for the benefit of their employees. However, they can be taken away; these are optional programs. There has to be some consideration, therefore, to costs to the employer. We may feel that perhaps that second option is the most favourable from that point of view.

The third was at actual retirement date, with contributions and service accrual ceasing at normal retirement age, and pensions being actuarially increased due to age at time of retirement. Let us take an example. Suppose we say a person elected to retire at age 70. This suggestion is that at age 65 that person would no longer have to contribute, nor would the employer have to contribute to the pension plan, and there would be no service accrual from age 65 to age 70. Of course, the pensions would be actuarially increased due to age at the time of retirement. In one aspect the employer would save costs, because he no longer has to contribute for that five-year period of the fund that would have started and accrued to him, paying a pension at age 65 five years additional interest.

Senator Bird: Is he paying into it all this time?

Mr. Dennis: It could be contributory or non-contributory. I don't think it matters.

Senator Bird: If he was paying into it it just sits there and waits.

Mr. Dennis: It would accrue interest, yes.

Senator Bird: The interest would accrue?

Mr. Dennis: Yes, that is the point; it would accrue interest.

Senator Bird: That is what I wanted to know.

Mr. Dennis: Perhaps I could just digress for a moment on this. There was a study in the United States on the effect of this new legislation that we talked about, increasing the mandatory retirement age to 70. Here is a little blurb taken from this:

Keep on working? Still another possibility is simply that people will decide to work longer if inflation makes the prospect of living on a fixed income less attractive.

I think we all understand that.

The later retirement comes, the less drain the worker makes on the pension fund and the less pressure on the employer to increase contributions.

According to one study—

Taken in the United States

raising the minimum retirement age to 70 could lower pension expenses 14.2 per cent.

That is a fairly attractive saving.

The Chairman: Why, then, in reply to a question did you say that is perfectly all right, given time to provide the new additional expenditure that would be involved? You used that term. As a matter of fact, what you have now read to us is

[Traduction]

lui. Il ne faut pas oublier le principe dont s'inspire la retraite, à savoir que les régimes de pension offerts par les employeurs sont optionnels. Ces derniers les offrent pour bien des raisons, mais pas dans l'intérêt de leurs employés. Ces régimes peuvent donc être supprimés puisqu'ils sont assumés optionnels. On doit toutefois tenir compte des coûts assumés par l'employeur. Nous pensons que cette deuxième option est peut-être la plus intéressante de ce point de vue.

La troisième solution consisterait à opter pour la date de la retraite réelle, les cotisations et les intérêts cessant de s'accumuler à l'âge normal de la retraite et les pension étant calculées sur une base actuarielle en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de la retraite. En voici un exemple: une personne choisit de prendre sa retraite à 70 ans. Ce qui voudrait dire qu'à 65 ans elle n'aurait plus à cotiser au régime de retraite et que les intérêts correspondants ne s'accumuleraient plus de 65 à 70 ans. Évidemment, ses prestations seraient calculées sur une base actuarielle en fonction de l'âge atteint au moment de la retraite. D'une certaine façon, l'employeur réaliserait des économies parce qu'il n'aurait plus à verser de cotisations pendant cette période de cinq ans ni à payer les intérêts correspondants.

Le sénateur Bird: Est-ce qu'il cotise pendant tout ce temps?

M. Dennis: Il peut choisir de cotiser ou non. Je ne crois pas que cela ait de l'importance.

Le sénateur Bird: S'il cotisait à ce fonds, la somme serait gardée en réserve.

M. Dennis: Elle rapporterait des intérêts.

Le sénateur Bird: Vraiment?

M. Dennis: Oui, et c'est là le point intéressant.

Le sénateur Bird: C'est ce que je voulais savoir.

M. Dennis: Je pourrais peut-être m'éloigner du sujet un instant. On a publié aux États-Unis les résultats d'une étude relative à cette nouvelle loi dont nous avons parlé et qui porte à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire. En voici un court extrait:

Continuer de travailler? Les gens choisiront peut-être de travailler plus longtemps si l'inflation rend moins attrayante la perspective de devoir se contenter d'un revenu fixe.

Je crois que nous comprenons tous cela.

Plus le travailleur attend pour prendre sa retraite, moins il retire d'argent du fonds de pension et moins l'employeur est forcé de majorer les cotisations.

D'après une étude...

Effectuée aux États-Unis...

... le fait de porter à 70 ans l'âge de la retraite pourrait réduire de 14.2 p. 100 les dépenses consacrées aux pensions de retraite.

C'est là une économie assez intéressante.

Le président: Pourquoi alors avez-vous déclaré en réponse à une question qu'il est parfaitement normal de laisser à ceux qui participent au programme le temps de réunir les sommes supplémentaires qui seraient nécessaires? Vous avez utilisé

[Text]

something that indicates that there will likely not be any additional expenditure involved.

Mr. Dennis: What I am suggesting is that if the employer does not have to contribute from the normal retirement age to, say, age 70, obviously this will decrease the cost for the employer. Does that answer your question?

The Chairman: Yes.

Senator Bird: He is getting an employee who is not contributing.

Mr. Dennis: That is exactly it.

Senator Bird: I want to make absolutely sure I understand this. When you are talking about an employee's benefit plan, did I understand you to say that this would be 6 per cent of his income put into bonds?

Mr. Dennis: Six per cent of his salary or wages.

Senator Bird: But isn't that high if he is also paying into the Canada Pension Plan and all the other plans that are in existence?

Mr. Dennis: That is a maximum, and it is elective. The employee must contribute, we say, at least 2 per cent, to a maximum of 6 per cent.

Senator Bird: But it cannot be more than 6 per cent?

Mr. Dennis: It cannot be more than 6 per cent, but the employee might only elect to pay 2 per cent.

Senator Bird: But that would be mandatory?

Mr. Dennis: If the employer agrees to put in this plan, yes, it would be mandatory.

The Chairman: What do we pay here? Is it 5 per cent?

Mr. Dennis: I think federal public servants pay up to 7.5 per cent, and this is, by way of an aside, one of the strong arguments on the side of the federal public servants, because the private sector, by and large, does not contribute to their own pensions, whereas federal public servants contribute up to 7.5 per cent.

Senator Deschatelets: And after 35 years of contributions, they do not contribute any more.

Senator Bird: You mentioned earlier in your opening remarks that you strongly recommend the setting up of a federal senior citizens' ombudsman. I always understood that the ombudsman would only deal with inequities in the Public Service, and I wonder why you recommended that rather than, for example, an old-age bureau, like the Womens' Bureau we had in the Department of Labour for many years. This dealt with all aspects of the employment of women. Surely an ombudsman would be restricted in his activities, while if you had a bureau which was also studying what was happening in the private sector it would be more efficient. Do you agree?

Mr. Dennis: That could well be the case.

[Traduction]

cette expression. En fait, ce que vous venez de lire indique qu'il n'y aura probablement pas de dépenses supplémentaires à assumer.

M. Dennis: Je veux dire que si l'employeur n'est pas forcé de cotiser entre le moment où l'employé atteint l'âge normal de la retraite et son 70^e anniversaire, par exemple, il est évident qu'il lui en coûtera moins. Cela répond-il à votre question?

Le président: Oui.

Le sénateur Bird: L'employé ne cotise plus.

M. Dennis: Exactement.

Le sénateur Bird: Je veux être absolument certain de bien comprendre ce point. Avez-vous dit que pour un employé qui participerait à un régime de prestations, ce serait 6 p. 100 de son revenu qui serait investi en obligations?

M. Dennis: 6 p. 100 de son salaire ou de son traitement.

Le sénateur Bird: Ce pourcentage n'est-il pas élevé si l'on pense que l'employé doit également cotiser au régime de pension du Canada et à tous les autres régimes qui existent?

M. Dennis: Ce pourcentage constitue un maximum et la participation n'est pas obligatoire. Nous disons que l'employé devrait verser entre 2 et 6 p. 100 de son salaire.

Le sénateur Bird: Mais il ne peut y consacrer plus de 6 p. 100?

M. Dennis: Non, mais l'employé peut décider de verser 2 p. 100 seulement.

Le sénateur Bird: Mais cette contribution serait obligatoire?

M. Dennis: Si l'employeur accepte de cotiser à ce régime.

Le président: Que versons-nous ici? Est-ce 5 p. 100?

M. Dennis: Je crois que les fonctionnaires fédéraux versent jusqu'à 7.5 p. 100 et il s'agit, soit dit en passant, d'un des solides arguments en faveur des fonctionnaires fédéraux, parce que les employés du secteur privé ne cotisent pas en général à leur propre fonds de pension.

Le sénateur Deschatelets: Et les fonctionnaires cessent de cotiser après 35 ans.

Le sénateur Bird: Vous avez mentionné dans votre déclaration préliminaire que vous recommandiez fortement la création d'un poste d'ombudsman fédéral des personnes âgées. Or, comme j'ai toujours cru que l'ombudsman s'occuperait uniquement des injustices qui se produisent au sein de la Fonction publique, je me demande pourquoi vous recommandez la création de ce poste plutôt que, par exemple, celle d'un bureau de la vieillesse, comme le Bureau de la main-œuvre féminine qui fait partie depuis nombre d'années du ministère du Travail. Ce dernier s'occupe de tous les aspects de l'emploi des femmes. Un ombudsman se verrait à coup sûr limiter dans ses activités tandis qu'un bureau qui étudierait également ce qui se passe dans le secteur privé serait beaucoup plus efficace. N'êtes-vous pas d'accord?

M. Dennis: Tel pourrait bien être le cas.

[Text]

Senator Bird: I am just wondering if you had not thought through the process to consider something more than an ombudsman.

Mr. Dennis: No, we had not. This was just a suggestion that was made at one of our board meetings. If you are correct, and I assume you would be, about having a bureau with additional powers, then that would be preferable to an ombudsman.

Senator Bird: In the States they have a Children's Bureau. Do they have an old-age bureau in the States, Mr. Chairman? It would certainly give them much more power because they would be doing research in a much wider field.

The Chairman: Of course, the ideal would be if the Canada Pension Plan took it over, because then you would really have it in somebody's hands who would know how to deal with it because they are dealing with pensions.

Senator Bird: You would think that is where the bureau should be established?

The Chairman: Certainly.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): My original question had something to do with the ombudsman, and you have partly answered it. I was under the impression that the ombudsman would deal only with specific cases and not consider general situations, so I would not see much point in having an ombudsman to look after elderly people as a group.

Mr. Dennis: May I suggest that there seems to be a dearth of statistical information to draw on? Whenever we try to look for statistics relating to retirement policies, pension information and things of that nature, we turn to Statistics Canada. I think it is a very fine organization, but perhaps we do not get as broad a coverage as we would like in that information, or else it might be quite delayed in arriving. I think that to make intelligent decisions on retirement policies, on indexing or non-indexing of pension payments, on influences where management looks into funding of their pension responsibilities, we need more statistical data on which to base these decisions, and I guess this was, in our mind, an area that could come under this ombudsman.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Many provinces have a ministry of youth. What is your opinion on the idea of having a ministry for the elderly?

Mr. Dennis: I had not thought about it before, but I think it is a wonderful idea. The demographics are shifting so clearly in the direction of the other age level that I think it would be most appropriate.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You also mentioned that you attended the House of Commons not too long ago and you mentioned something about the discussion of a bill which you termed a mockery. Was it the bill that you considered to be a mockery or was it the attention of the members?

[Traduction]

Le sénateur Bird: Je me demande simplement si vous n'avez pas songé au cours du processus à mettre sur pied un organisme dont le rôle serait beaucoup plus important que celui d'un ombudsman.

M. Dennis: Non, nous n'y avons pas songé. Cette suggestion avait été faite à l'une de nos réunions du conseil. Si vous croyez qu'il est préférable, et je suppose que vous avez raison, de se doter d'un bureau nanti de pouvoirs supplémentaires, ce serait alors préférable à un ombudsman.

Le sénateur Bird: Les États-Unis ont créé un Bureau de l'enfance. N'ont-ils pas également un Bureau de la vieillesse, monsieur le président? Cela leur conférerait certes beaucoup plus de pouvoirs d'autant qu'ils pourraient faire de la recherche dans un domaine beaucoup plus étendu.

Le président: L'idéal serait naturellement que le Régime de pension du Canada s'en occupe, parce que c'est un organisme qui saurait s'en occuper puisqu'il administre à l'heure actuelle le régime des pensions.

Le sénateur Bird: Estimeriez-vous que c'est au sein de cet organisme que le bureau devrait être créé?

Le président: C'est exact.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Ma première question concernait l'ombudsman et vous n'y avez répondu qu'en partie. J'avais l'impression que l'ombudsman ne devait s'occuper que de cas précis, et non de situations générales. Je ne verrais pas tellement l'utilité d'un ombudsman pour les personnes âgées.

M. Dennis: J'aimerais signaler qu'il y a une disette de données statistiques à cet égard. Lorsque nous recherchons des statistiques concernant les politiques ou pensions de retraite et ainsi de suite nous nous adressons à Statistique Canada. C'est un excellent organisme, mais les renseignements qu'il fournit ne couvrent peut-être pas un champs assez vaste ou arrivent souvent en retard. Si nous voulons prendre des décisions bien fondées sur les politiques de retraite, l'indexation ou non des prestations de retraite ou les incidences que la direction doit considérer pour ce qui est de financer les programmes de retraite, nous devrions avoir en main des données statistiques plus exhaustives, et c'est, d'après moi, un domaine qui devrait relever de cet ombudsman.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): De nombreuses provinces ont un ministère de la jeunesse. Que pensez-vous de l'idée d'un ministère des personnes âgées?

M. Dennis: Cette idée ne m'avait jamais effleuré, mais elle est excellente. Et l'évolution démographique se fait si nettement en direction de l'autre catégorie d'âge que je crois que ce serait un heureuse initiative.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez également mentionné que vous étiez à la Chambre des communes dernièrement et vous avez parlé d'un projet de loi que vous considériez comme une moquerie. Est-ce le projet de loi en soi ou l'attention des membres que vous considériez comme une moquerie?

[Text]

Mr. Dennis: From my particular viewpoint, I do not think it had the proper reading or consideration, or whatever the terminology is.

The Chairman: Let me explain what happened. In a provincial house, an NDP member introduced a bill dealing with mandatory retirement, and, being a private member's bill, it got the same treatment as it would have got in the House of Commons: it was talked out. To a layman it looked like a mockery, but to us it is quite a normal event.

Mr. Dennis: I think that is true. I was disappointed because it was a movement that we were supporting, and I did not like the fact that it did not get past first reading.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You were talking about pension plans for retirement. But there are a number of people retiring at age 65 and they are not interested in joining any clubs or insurance programs because they just cannot afford it. They do not have the money to invest in further insurance or anything of that nature. Do you think we are doing enough to prepare these people for retirement? Take the case of farmers and others who retire at the age of 65.

Mr. Dennis: I think I misunderstood your question, senator.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): People out in the country have no money except what is going to come from the government. They are not interested in a new pension or retirement plan when they have to make contributions to it; they cannot afford it. Do you think we are doing enough to prepare these people?

Mr. Dennis: For retirement?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): For retirement.

Mr. Dennis: You mean are there enough options available to them? I would suggest that perhaps not, but there are many, many institutions that are providing pre-retirement counselling facilities. They are just not being properly used. Most community colleges, most YMCAs throughout the country, many universities and many religious organizations are providing some type of pre-retirement counselling program. If your reference is to those who work on the land, rather than the urban people, they too have access to these facilities for counselling. I think it is a question that is up to the individual. Also the farmer has access to RRSPs for his own retirement. So we do have facilities that I guess just are not being properly understood and used by many Canadians, and I think perhaps that is a responsibility, to further educate the public as to the options that are available for their own benefit in retirement.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): There is a trend that you retire at 65, and that is the end of it; you have no place to go the next day.

[Traduction]

M. Dennis: Personnellement, je trouve qu'on y a pas prêté suffisamment d'attention.

Le président: Laissez-moi vous expliquer ce qui s'est produit. Un membre du parti néo-démocrate a déposé un projet de loi concernant la retraite obligatoire à une assemblée législative provinciale, et comme c'est un député qui l'avait déposé, il a été traité de la même façon que s'il avait été déposé à la Chambre des communes. On en a discuté. Ce qui a pu sembler une moquerie à un profane, était, pour nous, une chose tout à fait normale.

M. Dennis: C'est vrai. J'étais désappointé, parce que c'était une mesure que nous appuyions et je n'ai pas aimé qu'elle soit rejetée dès la première lecture.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez parlé des régimes de pension pour la retraite. Mais il existe un certain nombre de gens prenant leur retraite à 65 ans qui ne sont pas intéressés à adhérer à des clubs ou des programmes d'assurance, parce qu'ils ne peuvent tout simplement pas se le permettre. Ils n'ont pas d'autre argent à investir sous forme d'assurance complémentaire ou d'autres programmes du genre. Croyez-vous que nous en faisons assez pour préparer ces gens à la retraite? Prenez le cas des exploitants agricoles et d'autres qui prennent leur retraite à 65 ans.

M. Dennis: Je ne crois pas avoir compris votre question, monsieur le sénateur.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Les gens de la campagne n'ont pas d'argent que celui que le gouvernement leur donnera. Ils ne s'intéressent pas à un nouveau régime de pension ou de retraite s'ils doivent y contribuer. Ils ne peuvent pas se le permettre. Croyez-vous que nous en faisons assez pour préparer ces gens?

M. Dennis: A la retraite?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A la retraite.

M. Dennis: Vous demandez si ces gens ont suffisamment de possibilités? Ce n'est peut-être pas le cas, à mon avis, mais il existe plusieurs établissements offrant des services d'orientation avant la retraite. Ces établissements ne sont pas bien exploités. La plupart des collèges communautaires, ou des YMCA dans tout le pays, plusieurs universités et plusieurs organisations religieuses offrent certains genres de programmes d'orientation avant la retraite. Si vous parlez de ceux qui travaillent la terre par opposition à la population urbaine, les premiers ont également accès à ces services. Je crois que cela dépend de la personne. L'exploitant agricole a également accès au REER en vue de sa propre retraite. Nous avons donc des services; mais, je suppose qu'ils sont mal compris ou mal utilisés par plusieurs Canadiens et je crois qu'il nous incombe peut-être de renseigner davantage la population sur les divers choix qui s'ouvrent à eux au moment de la retraite.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): On a tendance à prendre sa retraite à 65 ans et c'est la fin; le lendemain, on ne sait que faire.

[Text]

Mr. Dennis: But the farmer does not retire at 65.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): He can retire at 50.

Mr. Dennis: But he elects his retirement. I believe that the public feels that there is legislation on the books that you must retire at age 65. I have a suspicion that if you asked the man on the street, he would tell you there is mandatory retirement at age 65. That is not true, as we all know. Age 65 is only contained in pension plans which stated, when the plans were formed, that the participant must retire at age 65. The law does not say that.

Where did we get "65" anyway? I think most of us know that we can relate it back to Mr. Bismarck in Germany in the 1800s when he suggested that, for meritorious service, he would reward his warriors with a retirement allowance at age 65. He was smart enough to know that few people reached the age of 65 in the 1800s, and therefore he would not have to pay out very much.

However, we have hung on to that for over a hundred years. Demographics and medical advances have changed our life-style. No longer can we live with Mr. Bismarck's thinking on retirement age. However, the public has accepted age 65 as the so-called "magic age". It is just an accepted retirement age because Old Age Security starts then as does the Canada Pension Plan.

Senator Anderson: What is the life expectancy of people who have already reached age 65?

Mr. Dennis: The insurance actuaries will tell you—and don't quote me on this—that it is about 13.2 years for a male and 17 or 18 years for a female.

Senator Anderson: That would influence the decision at age 65.

Senator Desruisseaux: It would mean 79 for a man and 82 for a woman.

Mr. Dennis: That is what the actuaries calculate their rates on.

The Chairman: You expressed an opinion that is common. I have often asked the question: Why 65 and not 75? Old age security, family allowances, workmen's compensation, and everything else has changed, so why has this not changed?

Mr. Dennis: Because we are creatures of habit. It is an easy number to accept because it is historically set as a precedent. It had some validity when people were working 12-hour days and looking forward to retirement at a certain age. You had to come up with a number. There were many reasons why it happened, but what is more important is why need we accept it today?

The Chairman: How long have we had super-inflation in this country—is it five, six or seven years?

[Traduction]

M. Dennis: Mais l'exploitant agricole ne prend pas sa retraite à 65 ans.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Il peut prendre sa retraite à 50 ans.

M. Dennis: Mais il choisit sa retraite. Le public croit peut-être qu'une loi prévoit qu'il faut prendre sa retraite à 65 ans. Si vous de leur demandiez, les gens dans la rue vous diraient, je crois, que l'âge de la retraite obligatoire est 65 ans. C'est faux, nous le savons tous. Cet âge figure uniquement dans les régimes de pension qui, lorsqu'ils ont été créés, déclaraient que le participant devait prendre sa retraite à 65 ans. La loi ne dit pas cela.

De toute façon, d'où vient cette limite de 65 ans? La plupart d'entre nous savent qu'elle remonte au début du 19^e siècle, en Allemagne, à l'époque où Bismarck avait promis à ses soldats de les récompenser de leurs valeureux services, en leur accordant une allocation de retraite à 65 ans. Dans toute sa sagesse, il n'ignorait sans doute pas qu'en 1800, peu de personnes atteignaient 65 ans et que, par conséquent, les allocations à verser ne seraient pas très nombreuses.

Cela fait plus de cent ans que ce critère est en vigueur. La démographie et l'évolution de la médecine ont pourtant changé notre mode de vie. Nous ne pouvons plus nous fonder sur l'opinion de M. Bismarck pour fixer l'âge de la retraite. Il n'en demeure pas moins que la population a accepté cet âge comme l'âge «idéal» de la retraite. Il s'agit tout simplement d'une limite admise, car c'est à cet âge qu'on commence à verser les prestations de sécurité de la vieillesse et la pension du Canada.

Le sénateur Anderson: Quelle est l'espérance de vie des personnes qui ont déjà atteint l'âge de 65 ans?

M. Dennis: Les actuaires des compagnies d'assurance vous diront—et je vous prierais de ne pas rapporter mes paroles—qu'elle est de 13.2 ans pour les hommes et de 17 ou 18 ans pour les femmes.

Le sénateur Anderson: Cela pourrait nous aider à prendre une décision concernant la limite de 65 ans.

Le sénateur Desruisseaux: Cela signifierait 79 ans pour un homme et 82 ans pour une femme.

M. Dennis: C'est sur cet âge que les actuaires calculent leurs taux.

Le président: Vous nous avez fait part d'une opinion courante. Je me suis souvent demandé pourquoi on avait choisi 65 ans et non pas 75 ans? On a modifié les critères relatifs aux prestations de sécurité de la vieillesse, aux allocations familiales, aux indemnités d'accident du travail, et ainsi de suite; pourquoi ne le ferait-on pas dans le cas de l'âge de la retraite?

M. Dennis: Parce que nous sommes victimes de nos habitudes. Ce chiffre est facile à admettre, parce qu'il constitue un précédent historique. Il avait une certaine raison d'être quand les gens qui travaillaient 12 heures par jour avaient hâte de prendre leur retraite. Il fallait d'ailleurs fixer un chiffre. Il y a bien des raisons qui expliquent pourquoi on en a décidé ainsi, mais pourquoi faudrait-il conserver ce critère aujourd'hui?

Le président: Depuis combien de temps subissons-nous cette super-inflation au Canada: depuis cinq, six ou sept ans?

[Text]

Mr. John R. Fergusson, Member, Association of Canadian Pension Management: Since Mr. Trudeau got in.

The Chairman: That is hardly an astute observation to make to this committee.

Mr. Dennis: Since about 1965.

The Chairman: He is not far out.

Senator Norrie: How long have the other countries had super-inflation?

The Chairman: Since about the same time.

Senator Norrie: That is not Mr. Trudeau's fault.

The Chairman: For ten years. Older people who have already received their pensions have been suffering. Why have they kept quiet all these years?

Mr. Dennis: Basically, they are individuals and that is why they have not had a united front. We have several groups that we work with closely and who, I believe, are now making some very interesting representations on behalf of pensioners. One is called the Association of Concerned Pensioners, and they have 32,000 members across Canada. We are working closely with them, and we feel that that type of body is starting to make inroads with their representations to regulatory authorities. They are being listened to and they are being asked what their opinions are. We applaud those associations. However, that is just a recent phenomenon.

The Chairman: You attribute it to the fact that they were, in the main, individuals who thought they had no power and did not want to fight city hall and, therefore, did not get into the matter.

Senator Inman: When did the concept of retirement start? I can remember when no one retired. When did mandatory retirement start in this country?

Senator Bird: A number of people who appeared before us used the phrase that you did, that a person should have the right to go on producing if he is willing and capable of doing so. That is a view that I agree with. However, one of the problems I can foresee is the difficulty that arises when that person is no longer capable. This would present the employer with a real problem, particularly under the human rights legislation. Have you thought about this in depth at all?

Mr. Dennis: Quite frankly, I have not thought about this in depth because I would have a suspicion that much of this would be related to human rights legislation. That covers the matter from the letter of the law aspect. Then there is the psychology aspect. There, the personnel departments of large organizations would play a leading role concerning studies in this connection.

The Chairman: Did you finish your question, Senator Inman?

[Traduction]

M. John R. Fergusson, membre de l'Association canadienne des administrateurs des régimes supplémentaires de rentes: Depuis l'arrivée de M. Trudeau au pouvoir.

Le président: Votre réponse n'est pas tellement astucieuse.

M. Dennis: Depuis à peu près 1965.

Le président: Cela revient à peu près au même.

Le sénateur Norrie: Depuis combien de temps les autres pays subissent-ils cette super-inflation?

Le président: Depuis à peu près la même époque.

Le sénateur Norrie: Ce n'est pourtant pas la faute de M. Trudeau.

Le président: Cela fait dix ans que les vieillards qui retirent leur pension vivent dans la misère. Pourquoi n'ont-ils rien fait pendant toutes ces années?

M. Dennis: Essentiellement, ils sont isolés en tant qu'individus et c'est pourquoi ils n'ont pas fait front commun. Nous travaillons très étroitement auprès de plusieurs groupes qui, je crois, sont sur le point de faire valoir de très intéressants points de vue au nom des pensionnés. L'un de ces groupes, l'Association des pensionnés intéressés regroupe 32,000 membres au Canada. Nous collaborons très étroitement avec les associations de ce genre dont les pressions commencent vraiment à influencer les organismes de réglementation. On les écoute et on leur demande leur opinion. Nous applaudissons à l'initiative de ces associations. Il s'agit toutefois d'un phénomène très récent.

Le président: Vous attribuez cette situation au fait que les personnes âgées, se sentant seules, croyaient n'avoir aucun pouvoir et ne voulaient pas lutter. C'est pourquoi elles ne se préoccupaient pas de cette question.

Le sénateur Inman: Quand la notion de retraite a-t-elle pris naissance? Je me souviens du temps où personne ne prenait sa retraite. Quand la mise à la retraite obligatoire a-t-elle été instituée au pays?

Le sénateur Bird: Un certain nombre de témoins qui ont comparu devant nous ont dit la même chose, à savoir qu'une personne devrait avoir le droit de continuer à produire, si elle le désire et si elle est capable de le faire. Je suis tout à fait d'accord sur ce point. Cependant, parmi les problèmes prévisibles se pose le cas où cette personne n'est plus en mesure de le faire. L'employeur se trouve alors devant un véritable problème, particulièrement dans le contexte de la Déclaration des droits de la personne. Avez-vous étudié la question en détail?

M. Dennis: Bien franchement, je n'ai pas pensé à toutes ses implications, car j'ai supposé qu'une grande partie de ces problèmes dépendaient de la législation sur les droits de la personne. Voilà pour ce qui est de la lettre de la loi. Il y a aussi une dimension psychologique, et, de ce point de vue, les services du personnel des grosses sociétés joueront un rôle déterminant en ce qui concerne les études réalisées dans ce domaine.

Le président: En avez-vous fini avec votre question, sénateur Inman?

[Text]

Senator Inman: Yes, but I did not get an answer.

Mr. Dennis: May I give a partial answer to your question? After pension plans became acceptable and very popular—and that was just after the Second World War, in the late 1940s—there was a real change in company-sponsored pension programs. Ever since that time we have had increased participation in organized programs and the apparent need to set a retirement date so that actuaries could have something to deal with. Therefore, I think the late 1940s would be the starting time for the major increase in looking into retirement and its concerns.

Senator Cottleau: I would like to go back to the question put by Senator Fournier. We are talking of many employees who come under a regular pension plan and have contributed throughout their experience in the work force. On the other hand, there are a large number of people in this country, such as farmers and fishermen, who have never contributed to a pension plan other than the Canada Pension Plan. Can you tell me why years ago people at age 65 were not prepared to retire, yet, in this day and age when they reach that magic age, they think that they are finished? Are we not losing a lot of talent, and a lot of resources in those primary industries, in the same manner as you say we are in the others?

Mr. Dennis: If I understand your question correctly, you are asking if those people that work for companies—

Senator Cottleau: No, no. They are working for themselves, but at 65, our social standards are such that they feel, or seem to feel, that they are finished, that they are no longer productive. They then retire, and in some cases that I know of are not very happy. Why is it? Is it the retirement syndrome that is hitting them?

Mr. Dennis: I can only give you my personal opinion. I am not qualified to answer that. That is a psychological question: Why do people do, en masse, whatever they do? I think you are right, though. It is a syndrome. We have identified with this magic number, 65, and people have accepted that. Then, when they reach that age, they mentally retire. There is no reason for it.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I am not prepared to accept the word "accepted". I do not think it has been accepted. These people are driven to it. That would be a better way of putting it than saying that they have "accepted" it, for many reasons.

Mr. Dennis: I would agree, yes.

Senator Cottleau: I am wondering, Mr. Chairman, if, as part of the work of this committee, we should give some thought to that. Those people are not coming here, or at least, so far, they have not come within our focus, because of the fact that they are working independently; but there is a large number of them.

[Traduction]

Le sénateur Inman: Oui, mais je n'ai pas obtenu de réponse.

M. Dennis: Pourrais-je apporter à votre question une réponse partielle? Depuis que les gens ont commencé à accepter et à apprécier les régimes de pension, c'est-à-dire après la fin de la Seconde Guerre mondiale, à la fin des années 40, il y a eu un réel changement dans les programmes de pension parrainés par les sociétés. Depuis lors, nous avons noté une participation accrue aux programmes organisés et les gens ont éprouvé le besoin de fixer la date de leur retraite pour faciliter la tâche des actuaires. C'est pourquoi la fin des années 40 est selon moi le point de départ de la forte croissance de l'intérêt et des préoccupations concernant la retraite.

Le sénateur Cottleau: J'aimerais revenir à la question du sénateur Fournier. Nous parlons du grand nombre d'employés qui ont un régime ordinaire de pension auquel ils ont contribué pendant toute leur vie active. D'autre part, il y a une bonne partie de la population canadienne, comme les agriculteurs et les pêcheurs, qui n'ont jamais contribué à un régime de pension autre que le Régime de pensions du Canada. Pouvez-vous me dire pourquoi, il y a plusieurs années, les gens âgés de 65 ans n'étaient pas prêts à prendre leur retraite alors que de nos jours, lorsque les gens atteignent cet âge fatidique, ils croient leur dernière heure arrivée? Est-ce qu'on ne consacre pas énormément de talent et énormément de ressources à ces industries primaires tout comme on le fait dans les autres secteurs?

M. Dennis: Si je comprends bien votre question, vous demandez si les gens qui travaillent pour les sociétés...

Le sénateur Cottleau: Non. Ils travaillent pour eux-mêmes, mais nos normes sont telles que lorsque ces personnes atteignent l'âge de 65 ans, elles semblent estimer que leur vie est terminée, qu'elles ne sont plus productives. Elles prennent alors leur retraite, et dans certains cas, que je connais, elles ne sont pas très heureuses. Pourquoi en est-il ainsi? Sont-elles atteintes par le syndrome de la retraite?

M. Dennis: Je ne peux que vous donner mon avis personnel. Je ne suis pas qualifié pour répondre à votre question. Elle est d'ordre psychologique. Pourquoi un grand nombre de personnes adoptent-elles le même comportement? Je pense pourtant que vous avez raison. Il existe effectivement un syndrome. Nous l'avons associé à cet âge fatidique de 65 ans, et les gens ont accepté cela. Quand ils atteignent cet âge, ils prennent mentalement leur retraite. C'est inexplicable.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je ne suis pas d'accord sur l'emploi du verbe accepter. Je ne pense pas que cette situation soit acceptée. Les gens n'ont pas le choix. Pour différentes raisons, il est préférable de dire cela plutôt que de dire que les gens acceptent la situation.

M. Dennis: Je suis d'accord avec vous.

Le sénateur Cottleau: Je me demande, monsieur le président, si nous ne pourrions pas étudier cette question dans le cadre des travaux du Comité. Les gens dont nous parlons n'ont pas comparu devant nous, ou du moins pas jusqu'à maintenant, parce qu'il s'agit de travailleurs indépendants; mais ils sont très nombreux.

[Text]

The Chairman: Of course, Mr. Dennis started out by saying that one of the reasons why we have not had them here, when I asked that same question in another way, is that they are individuals. As a matter of fact, I think he is absolutely right in his answer to that question. I have felt that myself, but I do not know the answer. You do not either, and you have been around for a few years, and know these people.

I find it hard, personally, to come to a conclusion that satisfies me as to why this Senate, at this time and in these circumstances, is getting into the study of this problem that nobody else has touched before. I did not think we were geniuses, or all that brilliant, but why has it not been touched before? I have not seen it touched before. Yet it has been there, and has been there in such a way that it needed attention. Yet nothing was done. One of the things that brought it into focus was the fact that the Americans did it, naturally; but here we are, it is almost an original idea with us, and I do not know the answers to those questions any more; but we are getting a few answers to questions now that we are listening.

Mr. Dennis: May I ask a question of this group, and reverse our roles to that extent? In the Old Age Security area would this group believe that Old Age Security should be more related to the needs of the individual than to his age?

The Chairman: That is like putting a mine under yourself and lighting it, because the committee will blow you out of this place if you suggest that.

Mr. Dennis: It is a question that comes up, though. We are asked it often.

The Chairman: Of course it is a question that comes up. The basis of Old Age Security in this country is twofold: there is the old age pension, and the Canada Pension Plan. Those are the firm foundation for our old age security. On these two we depend for everyone to be covered. People talk about putting it on a need basis, but we fought against that for 50 years and we won.

Senator Bird: The guaranteed income supplement is on a need basis, of course, though, so we have accepted both principles. The GIS is on a means basis, so it does answer this question. We must have universality, though, so that we know there is not going to be great suffering. Some people have to be able to retire with a minimum amount, but if they are in great need we do provide the guaranteed income supplement.

The Chairman: The purpose of universality was to equalize everybody. It was a matter of pride. The richest and the poorest all got the same thing. That of course, was the basis of doing it. We are pretty well fixed on that in this country, except for whatever we add to it from time to time.

Senator Bird: We who are in the higher income tax brackets do pay tax on it, while those whose do not pay any tax on it are

[Traduction]

Le président: Naturellement, M. Dennis a commencé en disant, lorsque je lui ai posé la même question sous une autre forme, que l'une des raisons pour lesquelles ces personnes ne comparaissent pas devant nous est qu'il s'agit de travailleurs isolés. En fait, je pense qu'il a parfaitement raison de répondre ainsi. J'ai eu la même impression, mais je ne saurais pas apporter de réponse. Vous ne savez pas non plus, alors que vous travaillez dans ce secteur depuis des années et que vous connaissez ces personnes.

Personnellement, je comprends difficilement pourquoi le Sénat, dans les circonstances actuelles, se lance dans l'étude de ce problème, que personne n'a abordé avant nous. Je n'ai jamais pensé que nous étions des génies ni que nous soyons particulièrement brillants, mais pourquoi n'a-t-on pas abordé cet aspect de la question? Que je sache, on ne l'a jamais abordé. Néanmoins la question se pose et elle se pose d'une façon qui appelle l'attention. Rien n'a pour autant été fait. Si nous nous en préoccupons aujourd'hui, c'est que les Américains l'ont fait, naturellement; mais ici, c'est presque nouveau et je ne suis plus sûr des réponses qu'il faut donner à ces questions. Néanmoins les réponses viennent petit à petit, maintenant que nous nous sommes mis à l'écoute.

M. Dennis: Puis-je poser une question à ce groupe et renverser quelque peu les rôles? Pour ce qui est de la sécurité de la vieillesse, ce groupe croit-il que les pensions de retraite sont en rapport avec les besoins des personnes âgées?

Le président: Si c'est ce que vous pensez, le Comité va vous donner le couteau avec lequel vous allez vous trancher la gorge.

M. Dennis: La question néanmoins se pose. On nous la pose d'ailleurs souvent.

Le président: Bien entendu, la question se pose. La sécurité de la vieillesse repose dans ce pays sur deux éléments. Il y a d'une part la pension de vieillesse et d'autre part, le Régime de pensions du Canada. Ce sont les deux éléments sur lesquels les personnes âgées peuvent compter. Tout le monde en profite. Certaines personnes prétendent qu'il faudrait en réserver la jouissance à ceux qui en ont besoin, mais depuis 50 ans nous nous y opposons et nous avons gagné.

Le sénateur Bird: Le supplément de revenu garanti, par contre, est versé aux personnes qui en ont besoin de sorte que nous avons accepté les deux principes. Le supplément de revenu garanti dépend des besoins de chacun. Voilà donc qui répond à la question posée. Il faut verser des prestations à tout le monde pour que nous puissions être certains que personne n'est dans le besoin. Il devrait être possible à certaines personnes de prendre leur retraite et de disposer d'un revenu minimum mais si elles sont véritablement dans le besoin elles pourront compter sur le supplément de revenu garanti.

Le président: L'objectif est de mettre tout le monde sur un pied d'égalité. C'est une question d'orgueil. Les plus riches et les plus pauvres auront la même chose. Voilà les principes de base. C'est fixé une fois pour toute au Canada sauf pour ce qui est des compléments que nous ajoutons à l'occasion.

Le sénateur Bird: Nous, dont le traitement se situe au haut de l'échelle des salaires, payons des impôts sur ces prestations

[Text]

getting a bit more, because their need is greater. This, again, is a very good principle.

The Chairman: Any time you can soak the rich, soak them. All right. What else have we got in the way of questions? Senator Haidasz, what do you think?

Senator Haidasz: I think this whole study we are doing is a very good idea. There is just one question I would like to ask today. To what extent do you consult the medical profession as far as actuarial studies and advising employers about their pension plans are concerned?

Mr. Dennis: Again, we have to be careful. I am not representing the insurance industry. We do not advise, *per se*. As you know, an association just responds to a need. Therefore we do not advise on actuarial statistics. We only gather from our members, in surveys, what their statistics represent, and we provide the information to all and sundry who are concerned. So I do not think that we get involved with the medical profession, nor do we get involved in the imposition of actuarial numbers. That is up to the actuaries, and particularly the insurance industry.

Senator Haidasz: Do any of the medical societies or organizations consult you in any way? Are they not members of your association?

Mr. Dennis: The Canadian Medical Association is a member of the association, but it is from the point of view of the management of their pension plans that they are members. That is a little different. They do not advise us of their findings, necessarily, from the medical viewpoint. They participate as an employer from the point of view of whatever value they perceive they could derive from membership in the association as regards the investment of their funds, and other factors associated with their pension programs.

The Chairman: Senator Fournier, have you any ideas you can come forward with?

Senator Fournier (Restigouche-Glochester): I noticed that at one point Mr. Dennis mentioned having a senior citizens' office. Would that go as far as setting up a ministry?

The Chairman: That is aging. I think that is what your namesake had in mind.

Senator Fournier (Restigouche-Glochester): I know Mr. Dennis mentioned a senior citizens' office.

Mr. Dennis: An ombudsman.

The Chairman: Yes. I think they knocked that idea down here, pretty well. The term does not apply. The idea is not applicable in this case, because we think of it in the light of grievances, which is not quite the same as the idea that was expressed in the presentation.

Are there any other questions?

There is one thing that occurs to me. Let me see if I understood you. One of the problems we have in this country

[Traduction]

alors que ceux qui ne paient aucun impôt obtiennent un peu plus parce qu'ils sont un peu plus dans le besoin. Une fois de plus, voilà un principe très sain.

Le président: Il ne faut pas rater l'occasion d'exploiter les riches bien entendu. Y a-t-il d'autres questions? Sénateur Haidasz, pourrait-on savoir ce que vous en pensez?

Le sénateur Haidasz: Je crois que, en gros, nous avons eu une bonne idée d'entreprendre cette étude. Aujourd'hui, je voudrais poser une seule question. Dans quelle mesure demandez-vous l'avis du corps médical pour ce qui est des études actuarielles et dans quelle mesure conseillez-vous les employeurs en matière de régimes de retraite?

M. Dennis: Là encore, il faut que nous soyons prudents. Je ne parle pas au nom des assureurs. A vrai dire, nous ne conseillons pas. Comme vous le savez, une association ne fait que répondre à un besoin. En conséquence, nous ne conseillons pas en matière de statistiques actuarielles. Nous ne faisons que prendre l'avis de tous nos membres, au moyen d'enquêtes, sur ce que reflètent leurs statistiques et nous leur donnons les renseignements nécessaires dont ils ont besoin. Ainsi je ne pense pas que, à proprement parler, nous ayons des rapports suivis avec le corps médical, pas plus que nous ne nous mêlons d'imposer des facteurs actuariels. Cela incombe aux actuaires et plus spécialement aux assurances.

Le sénateur Haidasz: Le corps médical ou les autres organisations se mettent-elles d'une façon ou d'une autre en rapport avec vous? Sont-ils membres de votre association?

M. Dennis: L'Association médicale canadienne est membre de l'Association mais seulement au titre de la gestion de leurs régimes de retraite. C'est donc un peu différent. Ils ne nous font pas nécessairement part des conclusions médicales auxquelles ils aboutissent. Ils participent à l'Association en tant qu'employeurs et en fonction de ce qu'ils croient retirer de leur participation à l'association en ce qui a trait à l'investissement de leurs fonds et aux autres facteurs rattachée aux programmes de pension.

Le président: Sénateur Fournier, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Le sénateur Fournier (Restigouche-Glochester): J'ai cru entendre M. Dennis parler d'un bureau des personnes âgées. Irez-vous jusqu'à créer un ministère?

Le président: C'est une vieille théorie. Je crois que c'est ce à quoi pensait votre homologue.

Le sénateur Fournier (Restigouche-Glochester): Je sais que M. Dennis a parlé d'un bureau des personnes âgées.

M. Dennis: Un protecteur.

Le président: Oui. Je crois qu'ils ont abandonné cette idée-là aussi. Le terme est impropre. Il s'agirait alors de griefs, ce qui ne correspond pas tout à fait au contenu de la déclaration.

Avez-vous d'autres questions à poser?

Je viens de penser à quelque chose. Voyons voir si je vous ai compris. Prenons par exemple un homme qui travaille, disons,

[Text]

is, for example, that of a man who works, say, for four years, gets a bit of a pension there, which amounts to no great sum, then moves on and works in another place for six years, moves on again and works in another place for another six years, then moves on again, and may have had about six jobs in his lifetime. Is what you are suggesting this, that the man who has worked four years has a vested pension of four years, which means that he does not get his money back, but is locked in with what the employer put in—period?

Mr. Dennis: Yes.

The Chairman: He does that five times. That is an improvement, because otherwise he would have got the money back and blown it, or whatever he did; he has got bits and pieces of pension. You suggest that at that time we put that all together under some body.

Mr. Dennis: Yes.

The Chairman: That will give us a portable pension without inflicting any cost upon any employer. Am I right?

Mr. Dennis: That is basically it.

The Chairman: What is wrong with that?

Mr. Dennis: I'll tell you what is wrong with it. There is an even worse situation.

The Chairman: We will get to the worst situation. What is wrong with the situation I have stated?

Mr. Dennis: That's fine.

The Chairman: Now give me the worst one.

Mr. Dennis: The person who is four years here and six years there does not have any pension unless he keeps his own contributions, because the rules in those provinces are 45 and 10.

The Chairman: I realize that.

Mr. Dennis: He has no employer contribution vested in him at all.

The Chairman: We are talking about making changes so far as vesting is concerned. Isn't that it? We are talking about vesting. It does not cost the employer anything to make a vesting; he has already paid the money.

Mr. Dennis: That is right.

The Chairman: So there is no cost to the employer.

Mr. Dennis: This is important. The employer now does not have to provide that employee with any money if it is not vested. If it is vested he is giving up something.

The Chairman: I am trying to tell you that we are talking about immediate vesting.

Mr. Dennis: I know.

The Chairman: The law has changed as of this minute; we are into immediate vesting.

Mr. Dennis: I understand.

[Traduction]

pendant quatre ans, obtient une pension de retraite qui n'est pas très élevée, démissionne et travaille ailleurs pendant six ans, redémissionne et travaille ailleurs pendant encore six ans; bref, il aura exercé environ six métiers différents. Voulez-vous dire que l'homme qui a travaillé pendant quatre ans a acquis des droits sur une pension de retraite de quatre ans, c'est-à-dire qu'il ne peut pas se faire rembourser son argent, mais que cette somme est bloquée avec la contribution de l'employeur?

M. Dennis: Oui.

Le président: Il agit ainsi cinq fois. C'est une amélioration, car autrement, il se serait fait rembourser son argent et il l'aurait dépensé. Maintenant, il a des pensions de retraite ici et là. Vous proposez donc de grouper toutes ces pensions de retraite dans un seul organisme.

M. Dennis: Oui.

Le président: Cela équivaldrait donc à une pension de retraite transférable sans qu'il en coûte un sou à l'employeur. Ai-je raison?

M. Dennis: C'est à peu près cela.

Le président: Qu'est-ce qui est faux?

M. Dennis: Je vais vous le dire, il existe une situation pire encore.

Le président: Nous parlerons tout à l'heure de cette situation-là. Qu'est-ce qui ne va pas avec celle que je vous ai exposée?

M. Dennis: Rien.

Le président: Expliquez-nous maintenant la situation qui serait pire.

M. Dennis: La personne qui travaille quatre ans ici, six ans là, ne bénéficie d'aucune pension de retraite à moins qu'elle ne garde ses propres cotisations, car dans ces provinces, il faut avoir 45 ans et dix ans de service.

Le président: Je sais cela.

M. Dennis: Il n'a aucun droit sur les contribution de son employeur.

Le président: Nous parlons des modifications à apporter au système d'acquisition des avantages. Dans ce cas, l'employeur ne débourse pas un sou puisqu'il a déjà versé l'argent.

M. Dennis: C'est exact.

Le président: Donc, l'employeur ne paie rien.

M. Dennis: Ceci est important. L'employeur n'a pas à l'heure actuelle à verser d'argent à l'employé s'il n'a aucun droit sur cet argent. S'il en a un, l'employeur débourse quelque chose.

Le président: J'essaie de vous faire comprendre que nous parlons de l'acquisition automatique d'avantages.

M. Dennis: Je sais.

Le président: La loi a changé depuis tout à l'heure; il s'agit maintenant de l'acquisition automatique d'avantages.

M. Dennis: Je comprends bien.

[Text]

The Chairman: The employer is not penalized. Or is he?

Mr. Dennis: No, not really.

The Chairman: The position is that there is a pension fund, of whatever it is, and he has contributed. The man walks away from it; the employer has to give him his own money without interest, without anything.

Mr. Dennis: Yes.

The Chairman: The man leaves the money there at that time and says, "There's a pension there for me of \$12 a month. I will leave it until I reach a certain age," whatever it is. There is no harm to the employer at all. The next one does the same thing and earns \$18 pension, so at the end of that time he has accumulated something. There is no additional cost.

Mr. Dennis: That is right.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I wonder if I could interject at this stage? What kind of pension plan are we referring to? Would it be a money purchase plan?

The Chairman: Yes.

Senator Bosa: You say after five years, assuming the employee is a young person, the employer would not have made any contribution—

The Chairman: This does not exist at the present time; there is no such plan at the present time.

Senator Bosa: Mr Chairman, would you just allow me to pursue this matter? I am sorry I came late; I had to attend a meeting of the Special Committee on the Constitution. I am very interested in pursuing this for a few more moments, if you would permit me. What does the employer contribute to the employee's pension in the first few years?

Mr. Dennis: Under this model plan?

Senator Bosa: Yes.

Mr. Dennis: The employee has the option of contributing between two per cent of his wages and six per cent maximum. That is our suggestion. The employer must match that.

Senator Bosa: From day one?

Mr. Dennis: From day one. It is fully locked in, fully vested, fully portable, so the employer gives up any right. When the employee leaves that employment he cannot cash the money in and spend it.

Senator Bosa: Is the suggestion that it would be transferred to another plan?

Mr. Dennis: Another employer.

Senator Bosa: Not a public or a—

Mr. Dennis: It will be administered by a carrier. Let us say a chartered bank were the carrier. The administration would be central, but this employee would leave one employer and go to another employer and continue. If the new employer is part of this universal system, he would just continue double contributions, employee and employer. If the new employer was not part of it, the employee could contribute himself.

Senator Bosa: This might prevail with employers of large numbers of people, where there is a huge plan. What about

[Traduction]

Le président: L'employeur n'est pas pénalisé. Ou l'est-il?

M. Dennis: Non, pas vraiment.

Le président: Disons qu'il a contribué à une pension de retraite quelconque. Son employé démissionne et il doit lui donner son propre argent sans intérêt, sans rien.

M. Dennis: Oui.

Le président: L'employé laisse l'argent où il est et se dit: «J'ai une pension de retraite de \$12 par mois. Je la garde jusqu'à ce que j'atteigne un certain âge». L'employeur n'est pas pénalisé. Il fait la même chose avec une pension s'élevant à \$18, si bien qu'à la fin, il a accumulé une certaine somme d'argent. Il n'y a pas de frais supplémentaires.

M. Dennis: C'est exact.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, puis-je interrompre la discussion? De quel genre de régime de pensions parle-t-on? S'agit-il du régime de retraite à cotisation?

Le président: Oui.

Le sénateur Bosa: Vous dites qu'après cinq ans, en présumant que l'employeur n'aura fait aucune contribution . . .

Le président: Cette situation n'existe pas à l'heure actuelle, car il n'existe aucun régime de ce genre.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, je suis désolé d'être arrivé en retard, mais j'ai dû assister à une réunion du Comité spécial sur la Constitution. J'aimerais poursuivre pendant quelques instants, si vous m'y autorisez. Quelle est la contribution de l'employeur à la pension de l'employé au cours des premières années?

M. Dennis: Dans le cadre du régime modèle?

Le sénateur Bosa: Oui.

M. Dennis: L'employé a le choix de verser entre 2% et 6% de son salaire. C'est ce que nous suggérons. L'employeur doit verser la somme correspondante.

Le sénateur Bosa: A partir du premier jour?

M. Dennis: Oui. Les prestations sont bloquées, acquises et transférables, donc l'employeur abandonne tout droit. Lorsque l'employé quitte son emploi, il ne peut encaisser les fonds et les dépenser.

Le sénateur Bosa: Suggère-t-on de transférer les fonds à un autre régime?

M. Dennis: À un autre employeur.

Le sénateur Bosa: Pas du secteur public . . .

M. Dennis: Ils seront administrés par un porteur. Disons par exemple une banque à charte. L'administration serait centrale, mais l'employé pourrait quitter son emploi, en trouver un autre et ainsi de suite. Si le nouvel employeur fait partie du système universel, il continuera tout simplement à faire des contributions et l'employé, de même, cotisera. Dans le cas contraire, l'employé serait seul à verser des cotisations.

Le sénateur Bosa: C'est peut-être la situation des employeurs qui ont un gros personnel et donc un important

[Text]

small manufacturers employing six, ten or fifteen people, where the same plan might not have the same provisions as a plan for employers with large numbers of employees?

Mr. Dennis: This is exactly why this plan was designed, for exactly that kind of group; not for the big companies with existing plans, most of whom feel they are inadequate, and whose employees feel they are reasonably inadequate. It was designed wholly for the small employer, the small shop, the corner gas station with three or four employees, where no credits are built up for retirement. That was the whole purpose of it.

Senator Bosa: It would still leave an area of competition for private companies?

Mr. Dennis: Of course. The existing programs would stay as they are. This is to cover the 40 per cent of the work force in the private sector who have no options now. That is the purpose of it. It is not for the 60 per cent who are now covered, but they can continue with what they have.

Senator Anderson: Prices would have to go up to cover the small service stations, which are going out of business all the time on account of lack of money.

The Chairman: One of the things you have to avoid is that a man may have a pension coming to him, but when he comes back twenty years later it does not exist. That is why you immediately have it transferred to a central agency of some kind or another. That is the point. By the way, after we started this study I had some conversations with Geoffrey Calvert, whom I know well. His book is a good book, and I have it upstairs now. I will circulate a copy of chapter 8.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have read the book.

The Chairman: I sent it to you. He is the authority on it.

Mr. Dennis, thank you very much for coming here. However, you were repaid. You made a good presentation, but on the other hand we are giving you some exposure and you are now in business. You have come and talked to us and you made a very good impression on the committee; you talk their language and have made some fine suggestions. We appreciate it very much. It has been a service as a citizen and as an organization. We will watch the scene as it unfolds and we may have to call on you again. If you get some ideas don't hesitate to bring them to our attention.

Mr. Dennis: I would be delighted.
The committee adjourned.

[Traduction]

régime. Que dire des petites entreprises qui emploient de 6 à 15 personnes, et où le même régime peut ne pas avoir les mêmes avantages que le régime d'un employeur qui a un gros personnel?

M. Dennis: C'est exactement la raison pour laquelle ce régime a été conçu, c'est-à-dire pour ce genre de groupe. Il n'a pas été prévu pour les grosses sociétés qui ont déjà des régimes qu'elles considèrent d'ailleurs inadéquats, tout comme leurs employés. Donc, ce régime avait été conçu pour le petit employeur, la petite boutique, la station d'essence du coin de la rue comportant trois ou quatre employés et où aucun fonds de retraite n'a été accumulé.

Le sénateur Bosa: Cela laissera quand même une certaine concurrence entre les sociétés privées?

M. Dennis: Bien sûr. Les régimes existants resteront tels quels. Ce régime vise les 40 p. 100 des effectifs du secteur privé qui n'ont pas de choix à l'heure actuelle et non les 60 p. 100 qui sont déjà couverts; ces derniers peuvent continuer à souscrire au régime actuel.

Le sénateur Anderson: Les prix devront monter pour couvrir les petites stations d'essence qui font sans-cesse faillite, faute d'argent.

Le président: Il faut éviter la situation où un homme a droit à une pension et lorsqu'il veut la toucher 20 ans plus tard, elle n'existe plus. C'est pourquoi on la transfère immédiatement à un organisme central quelconque. C'est ce que je voulais faire remarquer. À propos, après avoir commencé cette étude, je me suis entretenu avec Geoffrey Calvert que je connais bien. J'ai en haut un exemplaire de l'excellent ouvrage qu'il a écrit et je ferai circuler la photocopie du chapitre 8.

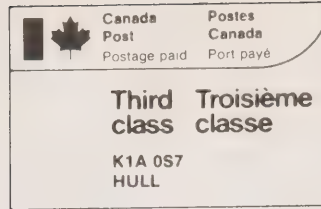
Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'ai lu le livre.

Le président: Je vous l'ai envoyé. Il fait autorité en la matière.

Monsieur Dennis, je vous remercie beaucoup d'être venu parmi nous. Vous avez fait un bon exposé et notre échange de vues vous a également rapporté. Vous avez fait très bonne impression au Comité. Vous étiez au même diapason et vous avez fait des suggestions judicieuses. Nous vous en remercions vivement. Vous nous avez rendu service en tant que citoyen et en tant qu'organisme. Nous allons voir comment va évoluer la situation et il se peut que nous ayons à nouveau besoin de vous. Si vous avez des idées, n'hésitez pas à nous les communiquer.

M. Dennis: Avec plaisir.

Le Comité suspend ses travaux.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Association of Canadian Pension Management:

Mr. Peter A. Dennis, President;
Mr. John Furguson, Member.

Association of Canadian Pension Management:

M. Peter A. Dennis, président;
M. John Furguson, membre.

A1
C2
78R21

Gouvernement
Publication



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité spécial
du Sénat sur les*

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, November 30, 1978

Le jeudi 30 novembre 1978

Issue No. 6

Fascicule n° 6

Sixth Proceedings on:

Discussion on Mandatory Retirement

Sixième fascicule concernant:

Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Norrie
Cottreau	Phillips
Croll	Quart
Deschatelets	Rowe
Eudes	Steuart
Fournier	Williams—(20)
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Bell	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Benidickson	Haidasz
Bird	Inman
Bosa	Lucier
Buckwold	Norrie
Cottreau	Phillips
Croll	Quart
Deschatelets	Rowe
Eudes	Steuart
Fournier	Williams—(20)
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978: .

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—

Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 30, 1978
(11)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Benidickson, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Rowe and Norrie. (13)

Present but not of the Committee: The Honourable Senator Anderson.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

Statistics Canada:

Dr. Peter Kirkham, Chief Statistician of Canada;

Dr. L. O. Stone, Senior Adviser, Population Studies and Statistics;

Mr. E. Hanes, Chief, Pensions Section, Labour Division.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

The brief presented by Statistics Canada entitled "Population Aging and Dependency Ratios in Canada" is to be printed as Appendix "A" to these proceedings.

At 11:30 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 30 NOVEMBRE 1978
(11)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Benidickson, Bird, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Madawaska*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Rowe et Norrie. (13)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Anderson.

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit son étude sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

Statistique Canada:

M. Peter Kirkham, statisticien en chef du Canada;

M. L. O. Stone, conseiller principal, Études et statistiques démographiques;

M. E. Hanes, chef, Division des pensions, Direction du travail.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Le mémoire présenté par Statistique Canada intitulé «Vieillesse et ratios de dépendance au Canada» est joint aux présentes délibérations comme Appendice «A».

A 11 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, November 30, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m. for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (Chairman) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, I must tell you that you are in for a rare treat this morning, because here at the table, to my left, are some of our most eminent public servants. They come from Statistics Canada.

Dr. Peter Kirkham, Chief Statistician of Canada, is on my immediate left. Next to him is Dr. L. O. Stone, Senior Adviser on Population Studies and Statistics, a world famous man in his line. Then we have Mr. E. Hanes, the Chief of the Pensions Section, Labour Division.

We have it arranged in such a way that Dr. Kirkham will make his presentation first; then Dr. Stone, and then Mr. Hanes. Dr. Stone and Mr. Hanes will be talking on two different subjects: Mr. Hanes will be talking on pensions; whereas Dr. Stone will cover other portions in regard to population studies. Therefore, we will reserve our questions until each has made his initial presentation, if that meets with your approval.

Dr. Peter Kirkham, Chief Statistician of Canada: Mr. Chairman and honourable senators, I welcome the opportunity of appearing before this committee to provide information which I hope will be helpful in considering the question of mandatory retirement ages. I recognize that it is difficult to consider this issue without becoming involved in the related areas of pensions, demographic trends and labour force characteristics, and I hope that the expertise which Statistics Canada has to offer will be of assistance to the committee.

Je crois savoir que le comité a reçu des exemplaires du document intitulé *Vieillessement et ratios de dépendance au Canada*, rédigé par le docteur Stone, conseiller supérieur du Bureau en études démographiques. Comme il s'adressera lui-même au comité à ce sujet, mes remarques préliminaires seront brèves. Ce document met en lumière les tendances récentes et comporte certaines projections de l'augmentation du nombre de personnes âgées. Il présente également des données qui n'avaient pas encore été publiées sur certains aspects récents de l'activité des personnes âgées sur le marché du travail au Canada. Une analyse approfondie de données très diverses a permis de produire des chiffres sur le nombre et la proportion de personnes âgées que comptera le Canada d'ici 2035. Le document étudie également la répartition des personnes âgées entre les milieux ruraux et urbains, selon le sexe et leur taux d'activité sur le marché du travail. Trois ratios de dépendance, qui pourraient aider à comprendre la situation présente et future, ont été tirés de ces renseignements.

Dr. Stone, who is one of the most eminent demographers in Canada, as the chairman, Senator Croll, has mentioned, will

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 30 novembre 1978

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures, afin de discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (président) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons ce matin le rare plaisir d'accueillir ici, à cette table, à ma gauche, certains des fonctionnaires les plus éminents. Ils viennent de Statistique Canada.

Peter Kirkham, statisticien en chef du Canada est à ma gauche. A ses côtés se trouve M. L. O. Stone, conseiller supérieur, études et statistiques démographiques, de renommée mondiale. Nous avons également le plaisir d'accueillir parmi nous M. E. Hanes, chef de la section des pensions de la division du travail.

Voici la façon dont nous allons procéder. M. Kirkham nous présentera d'abord son exposé, suivi de MM. Stone et Hanes, qui aborderont deux questions différentes. M. Hanes parlera de pensions, tandis que M. Stone abordera d'autres sujets relatifs aux enquêtes sur la population. Si vous le voulez bien, nous attendrons qu'ils aient terminé leurs exposés avant de leur poser des questions.

M. Peter Kirkham, statisticien en chef du Canada: Monsieur le président et honorables sénateurs, je suis heureux de l'occasion qui m'est donnée de comparaître devant ce comité pour fournir des renseignements qui, je l'espère, vous seront utiles dans le cadre de votre étude sur l'âge de la retraite obligatoire. Il est en effet difficile d'aborder cette question, sans toucher au domaine des pensions, des tendances démographiques et des caractéristiques de la population active. J'espère que les connaissances spécialisées que Statistique Canada est en mesure de mettre à votre disposition vous seront de quelque utilité.

It is my understanding that the Committee received some copies of the document entitled *Vieillessement et ratios de dépendance au Canada* written by Dr. Stone, Senior Advisor, Population Studies and Statistics. Since his presentation to the Committee deals with that topic, I will keep my opening remarks short. This document highlights recent trends and gives some projections regarding the increase in the number of older persons. It also provides data never before published on certain recent aspects of the activities of older people on the labour market in Canada. An in depth analysis of extremely varied data has helped us produce figures on the numbers and ratio of older people in Canada until the year 2035. This document also looks at the distribution of older people in both rural and urban environments, by sex and rate of activity on the labour market. These three dependency ratios which could help us understand the present and future situations are based on this information.

M. Stone qui est un des experts les plus connus en matière de démographie au Canada, vous fournira, comme l'a men-

[Text]

give you in his presentation the details on a number of these questions.

I would also like to present at this time Mr. Earl Hanes, on my left, who is Chief of the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada. His division is responsible for the publication, *Pension Plans in Canada, 1976*, copies of which I believe have been provided to this committee. This report presents an analysis of the chief characteristics of all employer-sponsored pension plans in both the public and the private sectors—characteristics such as eligibility conditions, contributions and benefit rates, vesting and retirement ages. Mr. Hanes will also answer any questions you may have on this report, following his brief address.

Mr. Hanes is also prepared to discuss normal, early, deferred, compulsory and special retirement age, and to provide some statistical background in these areas in response to your questions. Much of his discussion concerning compulsory retirement will be based on unpublished but non-confidential data.

I hope the information that we will provide to you this morning will be helpful to you in considering the question of mandatory retirement ages and other matters of interest to you.

Now, with your permission, Mr. Chairman, I will ask Dr. Stone to present the material that he has.

Dr. L. O. Stone, Senior Adviser, Population Studies and Statistics, Statistics Canada: Thank you, Dr. Kirkham.

Mr. Chairman and honourable senators. I would like to advise that the document we have submitted in support of my testimony should be regarded as a draft working paper only. In order to be helpful to you, without disrupting your own schedule, we set ourselves a deadline of two weeks to produce the mass of tables and charts that you have. As a result of that, the document is in a state of incompleteness. We will make an official release in both official languages, of the polished documents, in January. In the meantime, I hope that you will agree to accept the material that we have passed out, as a contributed working paper of the committee.

Senator Bosa: Mr. Chairman which paper is Dr. Stone referring to? Is he going to synthesize this?

Dr. Stone: I intend to draw up the highlights of that paper, taking about fifteen minutes.

Senator Bosa: That is fine.

Dr. Stone: The paper covers three topics. The first covers the patterns of population aging, that is to say, it surveys patterns of the increase in the proportion of the population aged 65 and over. It deals with the geographic distribution of the older population. Secondly, it deals with the labour force participation on the part of the senior citizen group. Thirdly, it deals with the dependency ratios and anticipated pressures that population aging might generate on income transfers in the future.

First, I will mention some of the central conclusions of the paper; then I will try to highlight a few of those conclusions, by returning to them and making some supplementary remarks about them. Today we have approximately 2.1 million persons

[Traduction]

tionné un peu plus tôt le président, le sénateur Croll, des détails sur certaines de ces questions.

J'aimerais également vous présenter M. Earl Hanes, qui se trouve à ma gauche: il est chef de la section des pensions de la division du travail de Statistique Canada. C'est cette division qui a publié le document intitulé *Régimes de retraite au Canada, 1976* dont des exemplaires ont été remis, je crois, aux membres du Comité. Ce rapport donne une analyse des principales caractéristiques des régimes de retraite parrainés par tous les employeurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, comme les conditions d'admissibilité, les taux de contributions et de prestations, de même que l'âge au moment de participer au programme et l'âge de la retraite. M. Hanes répondra ensuite à toute question concernant ce rapport.

M. Hanes peut également discuter de tous les aspects de l'âge de la retraite: à savoir, l'âge normal, anticipé, remis, obligatoire ou spécial et de fournir, sur demande, quelques statistiques sur ces domaines. Une grande partie de son exposé sur la retraite obligatoire sera fondée sur des documents non publiés, mais non confidentiels.

J'espère que ce que nous vous dirons ce matin vous sera utile pour examiner la question de l'âge de la retraite obligatoire et d'autres domaines qui vous intéressent.

Je vous remercie. Maintenant, avec votre permission, monsieur le président, je céderai la parole à M. Stone.

M. L. O. Stone, conseiller supérieur, études et statistiques démographiques, Statistique Canada: Je vous remercie, monsieur Kirkham.

Monsieur le président, honorables sénateurs, le document que nous avons soumis à l'appui de mon témoignage doit être uniquement considéré comme une ébauche de mémoire. Dans votre intérêt, et pour ne pas gêner le calendrier de vos activités, nous nous fixons un délai de deux semaines pour vous soumettre tous les tableaux et graphiques nécessaires. Ce document est donc inachevé. Nous soumettrons en janvier, dans les deux langues officielles, les documents définitifs. En attendant, j'espère que vous voudrez bien accepter le document de travail que nous avons rédigé à l'intention de votre comité.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, de quel document s'agit-il? Le témoin va-t-il nous en présenter une synthèse?

M. Stone: J'ai l'intention d'exposer les grandes lignes de ce document, ce qui me prendra environ 15 minutes.

Le sénateur Bosa: C'est parfait.

M. Stone: Ce document traite de trois questions. Tout d'abord de la repartition de l'âge de la population, pour examiner le type d'accroissement de la tranche de la population âgée de 65 ans et plus, et pour décrire la distribution géographique des personnes âgées. Deuxièmement, il étudie la participation des citoyens âgés à la force active. En troisième lieu, il examine les taux de dépendance et les pressions que les personnes âgées pourraient exercer sur les transferts de revenus à l'avenir.

Je mentionnerai tout d'abord quelques une des principales conclusions du document; j'essayerai ensuite de m'attarder sur certaines d'entre elles, en y revenant, et en y ajoutant certaines remarques. Il y a aujourd'hui environ 2.1 millions de personnes

[Text]

aged 65 and over, and roughly 4 million who are aged 55 and over. At the turn of the century, approximately 3.4 million will be aged 65 and over. There are 53 per cent of those 65 and over now living in the census metropolitan areas, those are the largest urban centres and their surrounding territories. If you look at all the urban areas in Canada, you will find 77 per cent of the persons aged 65 and over. Although nearly 9 per cent, of the national population is aged 65 and over, you will find that there are important parts of the country where the percentage is substantially higher.

I want to call your attention to Saskatchewan and Prince Edward Island with over 11 per cent, and to Manitoba with nearly 11 per cent. It is particularly important to observe the small towns, towns of less than 30,000 population, that have unusually high proportions of persons aged 65 and over.

Another thing drawn out in the paper is the growing predominance of females, in numerical terms, within the older population. We expect this predominance to continue, so that by the turn of the century, in the age group 75 and over, females will outnumber males by at least two to one.

The Chairman: That is something to look forward to, to see what a break we will get.

Senator Deschatelets: Only we won't be here.

Senator Bosa: We can think about it.

Dr. Stone: As you may know, the labour force participation rate—and by that term I mean the proportion of the population that is in the labour force—has been declining for the older male population, and this is a long-term decline. Among females aged 65 and over there was a mild tendency towards a rise up to about 1966 and then a slight decline back to about 4 per cent of the population of females aged 65 and over in the labour force in 1977.

The paper highlights the significance of part-time work in the economic activities of this population group, noting that about 23 per cent of the employed males aged 65 and over worked part-time in 1977, compared with only 3 per cent of the males employed aged 55-64.

The paper also notes that there are higher than average concentrations of senior citizens in occupations and industries that provide wider than normal scope for the exercise of individual preference concerning age of retirement and daily input of work effort. I want to note particularly the sales and services occupations, and farming, and horticulture and animal husbandry. To cite one statistic, in 1976, 25 per cent of the male labour force aged 65 and over was still in farming, way above the national average for the whole male labour force.

Turning now to the question of dependency ratios, I wish to propose that it would be useful, for the problems that you are considering, to treat a dependent as someone for whom there is an unavoidable excess of consumption over the income that is received for the production of goods and services, or as proceeds of investment. We do note in the paper that unfortunately

[Traduction]

âgées de 65 ans et plus, et environ 4 millions âgées de 55 ans et plus. A la fin du siècle, quelque 3.4 millions de citoyens seront âgés de 65 ans et plus. Parmi les personnes âgées de 65 ans et plus 53 p. 100 vivent actuellement dans les centres urbains recensés; il s'agit des principaux centres urbains et des territoires voisins. Parmi les personnes âgées de 65 ans et plus 77 p. 100 vivent dans toutes les régions urbaines du Canada. Quoique presque 9 p. 100 de la population soit âgée de 65 ans et plus, on constate qu'il y a d'importantes régions du pays où ce pourcentage est beaucoup plus élevé.

Je voudrais attirer votre attention sur la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard, où ce pourcentage dépasse 11 p. 100 que le Manitoba atteint presque. Il faut remarquer en particulier, que les petites villes de moins de 30,000 habitants ont des proportions extrêmement élevées des personnes âgées de 65 ans et plus.

Ce document présente aussi la prédominance croissante du nombre des jeunes femmes âgées. D'après nos prévisions, cette tendance devrait se poursuivre, pour qu'à la fin du siècle, dans la tranche d'âge de 75 ans et plus, le nombre des femmes dépasse celui des hommes, dans une proportion d'au moins 2 pour 1.

Le président: J'attends cela avec impatience, pour voir combien nous en profiterons.

Le sénateur Deschatelets: Oui, mais nous ne serons plus là.

Le sénateur Bosa: Nous pouvons toutefois y penser.

M. Stone: Vous savez peut-être que les taux de participation à la force active—je veux parler de la proportion de la population salariée,—diminué pour les hommes âgés, et ce déclin remonte il y a certain temps déjà. Parmi les femmes âgées de 65 ans et plus, il y avait une légère tendance à la hausse jusqu'à environ 1966, avec ensuite une petite tendance à, et en 1977 environ 4 p. 100 des femmes âgées de 65 ans et plus se trouvant dans la force active.

Le document souligne l'importance du travail à temps partiel dans les économies de ce groupe; environ 23 p. 100 des employés âgés de 65 ans et plus, travaillent à temps partiel en 1977, comparativement à seulement 3 p. 100 de ceux dont l'âge se situe entre 55 et 64 ans.

Le document indique aussi qu'il y a des concentrations de citoyens âgés supérieures à la moyenne dans des professions et des industries qui offrent plus de latitude aux intéressés, quant à l'âge de la retraite et à la quantité de travail quotidien. Je parlerais en particulier à cet égard des professions de vendeurs, et de celles de fournisseurs de services, des agriculteurs, des horticulteurs, et des éleveurs. Pour citer une statistique, en 1976, 25 p. 100 des hommes âgés de 65 ans et plus poursuivaient leurs activités agricoles, ce qui les situe bien au-dessus de la moyenne nationale pour l'ensemble de la force active masculine.

J'en arrive maintenant à la question des taux de dépendance, et je voudrais dire qu'il serait utile, dans les problèmes que vous étudiez, de considérer comme personne à charge quelqu'un pour qui il y a obligatoirement un excès de consommation par rapport au revenu reçu pour la production de biens et de services, ou qui découle d'investissements. Nous notons

[Text]

ly there is no simple statistical measure for this particular concept. That has led us into a proposal of three proxy measures, which are called the "dependents' transfer income ratio," the "manpower dependency ratio", and the "population dependency ratio". I will deal with each of those very shortly.

Estimates indicate that the dependents' transfer income ratio has not been declining over the late 60s and the 70s, in contrast to the manpower and population dependency ratios, which are more widely known, and have been declining steadily in the same period.

After examining a wide range of plausible scenarios of future patterns of fertility, mortality and international migration, we have concluded that only a substantial resurgence of fertility rates, back to the levels that we saw in the 1950s, or a massive decline in mortality rates at the older ages, would cause demographic factors to be a major source of pressure on the national economic dependency. If either of these developments were to take place, either the resurgence of fertility or the massive decline of mortality, the fertility pattern would be the more potent source of pressure from demographic changes to the economic dependency burden.

As a matter of some considerable interest, I am sure, I should observe that if we have a substantial rise in the participation rates—a number of people are speculating about how much relief we may get from dependency if we have the female population working at a much higher ratio than it is working now—there will be significant relief, but it will not be of large magnitude. I can provide you with figures to support that, if you wish. That, then, is a brief review of the main conclusions of the paper. I want, now, to highlight some of them, by making some selective supplementary remarks.

I did call your attention to the much higher than average proportion, of persons aged 65 and over, in three provinces—Prince Edward Island, Saskatchewan and Manitoba—and I want to note that in the towns with populations under 10,000, nearly 11 per cent of the population is aged 65 and over, compared to only 9 per cent for Canada as a whole.

For the really small towns—those with less than 2,500—12 per cent of the population is aged 65 and over. Also, if you go back to the 1960s, and watch the increase in the proportion of the population aged 65 and over, you see that that increase has been fastest in those small towns.

Senator Rowe: Does that mean that the mortality rates are lower in the small towns, amongst elderly people?

Dr. Stone: No, that is not the big factor. The big factor is the longterm trend of net out migration in the young family population, which has tended to deplete that segment. So even if they have a relatively high birth rate, they are just not generating enough to have a heavy weight in the age distribution in the younger ages, relative to the rest of the country.

[Traduction]

dans le document qu'il n'existe malheureusement pas de mesure statistique simple pour ce concept. Cela nous a amenés à proposer trois mesures par procuration qui sont dénommées «le taux de transfert de revenu des personnes à charges», le «taux de dépendance de la main-d'œuvre» et le «taux de dépendance de la population». Nous allons les étudier successivement un peu plus loin.

Les évaluations indiquent que le taux de transfert de revenu des personnes à charge n'a pas diminué à la fin des années 1960 et 1970, contrairement aux ratios de dépendance de la main-d'œuvre et de la population, qui sont plus connus, et qui ont décliné de façon constante pendant la même période.

Après avoir examiné une foule de scénarios plausibles dans les tendances futures en matière de fertilité, mortalité et migration internationale, nous avons abouti à la conclusion que seul un rétablissement notable des taux de fertilité, au niveau que nous avons constaté dans les années 1950, ou un déclin massif des taux de mortalité des gens âgés, feraient des facteurs démographiques une source importante de pression sur la dépendance économique nationale. Si l'un de ces événements devait se produire, soit le rétablissement de la fertilité ou un déclin massif de la mortalité, la fertilité constituerait la plus importante source de pression, issue des changements démographiques vers le fardeau de dépendance économique.

Je pense qu'il est très intéressant de faire observer que si nous avons une augmentation notable dans les taux de participation—un certain nombre de personnes sont en train de se demander dans quelle mesure la dépendance sera diminuée, si la population féminine dépendante travaille à des taux beaucoup plus élevés qu'à l'heure actuelle—le taux de dépendance diminuera de façon notable, sans toutefois atteindre une grande ampleur. Si vous le désirez, je peux vous fournir des chiffres à l'appui. Voilà donc un bref résumé des principales conclusions du document. J'aimerais maintenant regarder quelques-unes d'un peu plus près, en formulant quelques remarques supplémentaires choisies.

J'ai attiré votre attention sur la proposition moyenne beaucoup plus élevée des personnes âgées de 65 ans et plus que l'on trouve dans trois provinces, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et le Manitoba, et je note à votre intention que, dans les villes de moins de 10,000 habitants, près de 11 p. 100 de la population est âgée de 65 ans et plus, alors que ce pourcentage n'est que de 9 p. 100 pour le Canada dans son ensemble.

Pour les villes vraiment petites, qui comptent moins de 2,500 habitants, 12 p. 100 de la population est âgée de 65 ans et plus. En outre, si vous vous reportez aux années 1960 vous verrez que la proportion de la population âgée de 65 ans et plus a augmenté plus rapidement dans ces petites villes.

Le sénateur Rowe: Cela signifie-t-il que les taux de mortalité sont plus faibles dans les petites villes, parmi les gens âgés?

M. Stone: Non, ce n'est pas le facteur important. La cause importante est la tendance à long terme de l'émigration nette de la population des familles jeunes, qui ont eu tendance à dégarnir ce groupe. Donc, même si vous avez un taux de naissance relativement élevé, il n'est pas suffisant pour influen-

[Text]

Senator Bosa: Do you mean to say that the younger groups have a tendency to move out to the urban areas?

Dr. Stone: Yes, the young families, the 20 to 34 age group.

Senator Bosa: That causes, then, the percentage of elderly people, or senior citizens, to be higher in those towns, because we have the younger people moving to larger towns?

Dr. Stone: Yes, depleting that young family group. I do not want to leave the impression, however, that there is a one-way movement of population from any particular area. There is always a two-way movement.

Senator Bosa: That is, senior citizens moving into the smaller towns as well?

Dr. Stone: Not so much that. At any age group you can expect a two-way movement, but the net effect of the two-way movement in this particular part of the country, or in these parts, is to deplete that young family group.

Senator Rowe: Do we have any statistics, Mr. Chairman, on the relative mortality rates of older people in the rural areas as compared with older people in the urban areas?

Dr. Stone: There are some unpublished data on this matter. One particular study that we released some time ago showed the expectation of life at birth for towns of different size. I do not recall—indeed, I doubt that it dealt specifically with the older population. But I would be happy to make a note of your query and perhaps get back to you at a later date with whatever data we might have.

Senator Rowe: It would be interesting to know if there is a difference between the two.

Dr. Stone: Mr. Chairman, I have just a few more highlights. With regard to the labour force participation rates, I want you to observe that among males aged 65 and over, only 16 per cent are classified as being in the labour force in 1977. That represents a drop of 10 percentage points since 1956. That 16 per cent is made up of a much higher rate for the 65 to 69 group than for those aged 70 and over. Among those aged 65 to 69, the rate is approximately 25, in contrast with less than 10 per cent for males aged 70 and over.

We have a similar differential shown among females aged 65 and over, where 8 per cent of those aged 65 to 69 are in the labour force in 1977, whereas there is only 2 per cent of those aged 70 and over. In general, what we have, as I mentioned before, is this pattern of a substantial decline in the participation rates starting really at age 55 and going on for some time.

[Traduction]

cer fortement la répartition de l'âge parmi les jeunes, par rapport au reste du pays.

Le sénateur Bosa: Voulez-vous dire que les jeunes, les groupes les plus jeunes, ont tendance à partir pour les régions urbaines?

M. Stone: Oui, les familles jeunes, dans le groupe d'âge de 20 à 34 ans.

Le sénateur Bosa: Donc, si le pourcentage de gens d'un certain âge ou de gens âgés est plus élevé dans ces villes, c'est que les jeunes s'en vont dans des villes plus importantes?

M. Stone: Oui, ce qui réduit l'importance du groupe de familles jeunes. Je ne veux toutefois pas donner l'impression qu'il existe un mouvement à sens unique de la population, à partir d'une région donnée. Il y a toujours un déplacement dans les deux sens.

Le sénateur Bosa: C'est-à-dire des gens âgés qui vont également vivre dans les petites villes?

M. Stone: Pas à ce point. Pour n'importe quel groupe d'âge on peut s'attendre à un déplacement dans les deux sens, dont l'effet est, à la fin, d'affaiblir le groupe de familles jeunes.

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, avons-nous des statistiques sur les taux de mortalité relatifs des gens âgés dans les zones rurales, par comparaison à ceux des gens âgés dans les zones urbaines?

M. Stone: Il y a à ce sujet quelques données non publiées. Une étude particulière qui a été publiée il y a quelque temps montrait l'espérance de vie à la naissance pour les villes de différentes importances. Je ne me souviens pas—en fait, je ne crois pas qu'elle traite spécialement des gens âgés. Toutefois, je serais heureux de prendre note de votre question et de vous fournir ultérieurement toutes les données que nous pourrions obtenir.

Le sénateur Rowe: Il serait intéressant de savoir s'il existe une différence entre les deux.

M. Stone: Monsieur le président, il y a encore quelques points que je voudrais faire ressortir. En ce qui concerne les taux de participation à la main-d'œuvre, j'aimerais faire remarquer que, parmi les hommes âgés de 65 ans et plus, il n'y en a que 16 p. 100 classifiés comme étant sur le marché du travail en 1977. Cela représente une diminution de 10 points depuis 1956. Ce 16 pour cent comprend un taux beaucoup plus élevé pour le groupe de 65 à 69 ans que pour celui de 70 ans et plus. Parmi les personnes âgées de 65 à 69 ans, le taux est approximativement 25, par rapport à moins de 10 p. 100 pour les hommes âgés de 70 ans et plus.

Il existe une différence semblable chez les femmes de 65 ans et plus: 8 p. 100 de celles qui sont âgées de 65 à 69 ans, étaient sur le marché du travail en 1977, tandis que pour celles qui sont âgées de 70 ans et plus, ce pourcentage n'est que de 2 p. 100. En général, ce que nous voyons ici, comme je l'ai mentionné plus tôt, c'est une diminution importante des taux de participation, commençant réellement à l'âge de 55 ans et se poursuivant pendant un certain temps.

[Text]

I want to mention two important factors related to that decline. There are several, of course. First, even though there is, as you know, probably better than I do, some concern about the adequacy of the plane of living of our senior citizen population today, the fact is that income security in retirement has improved vastly over the last 20 years, especially if you take into account subsidized services. This has created a climate in which a substantial number of people who would otherwise have tried to remain at work felt that it was all right to leave work because they would find the wherewithal to live as fully-retired persons, certainly at a much higher rate today than 20 years ago.

Secondly, there have been structural changes in the economy that have tended to phase out, if I might use that term, slowly the opportunities for part-time work and for self-employment activity, both of which are important avenues for work on the part of the senior citizen group.

Let me make a remark about the question of dependency ratios again. I suggest that you might consider the dependency burden at the national level as being the difference between the aggregate consumption and the aggregate production of those who unavoidably consume more than they produce over a given time period. As I noted before, we are unable to provide a nice measure of that difference, and I indicated in an appendix why that is a problem.

Three proxy measures are suggested. First, there is the dependents' transfer income ratio. In the numerator of this ratio is the aggregate of transfer income flowing to a population that is designated as being mostly dependent. The denominator is the aggregate income earned by all individuals as a result of providing services, or through investment activities. So, in general, what that measure tries to do is relate the flow of transfer income to dependents as an aggregate to the total volume of earnings going to individuals over a given time period, to represent a sort of measure of the toll that that dependency makes on the income received by the individuals.

The second proxy measure is called the manpower dependency ratio. It simply relates the designated mostly dependent population to the remainder of the nation. This mostly dependent population is made up partly of those who are aged zero to 14, and those who are aged 15 and over but who are out of the labour force for a substantial period of time. There is a bit more detail than that, which is in the paper. The point of this ratio is that it keys the notion of dependency not only to age but also to economic activity.

The third measure, which is the most popular one, we have called the population dependency ratio. I will characterize this as being the ratio of those who are either children or older folk, by some arbitrary measure, to the remainder of the population.

There is some variation in the age limits that are used to identify those whom we classify as children and those whom we classify as older folk.

[Traduction]

J'aimerais souligner deux facteurs importants se rapportant à cette diminution. Il y en a plusieurs autres, évidemment. En premier lieu, comme vous le savez probablement mieux que moi, même s'il existe actuellement quelque préoccupation au sujet du niveau de vie des personnes âgées, le fait est que la sécurité de revenu, lors de la retraite, a été grandement améliorée au cours des derniers 20 ans, particulièrement si nous tenons compte des services subventionnés. C'est pourquoi un nombre appréciable de personnes qui auraient, autrement, souhaité demeurer sur le marché du travail, ont cru bon de quitter leur emploi, parce qu'elles avaient les moyens nécessaires pour vivre comme retraitées, à un niveau certainement beaucoup plus élevé aujourd'hui qu'il y a 20 ans.

En second lieu, il y a eu, dans la structure de l'économie, des changements qui ont eu tendance à faire diminuer graduellement, si je puis m'exprimer ainsi, les occasions d'emplois à temps partiel ou à son propre compte, deux moyens importants d'emploi pour les personnes âgées.

Permettez-moi de faire une remarque, encore une fois, au sujet d'une question concernant le ratio de dépendance. Je vous demanderai d'étudier ce fardeau de dépendance au niveau national comme étant la différence entre l'ensemble de la consommation et de la production de ceux qui consomment inévitablement plus que ce qu'ils produisent au cours d'une période de temps donnée. Comme je l'ai remarqué auparavant, nous ne sommes pas en mesure d'établir de façon juste une telle différence, et j'en ai expliqué la raison dans l'annexe.

On propose trois mesures de substitution. En premier lieu, il y a le rapport du revenu de transfert aux personnes à charge. Au numérateur, il y a le total du revenu du transfert à une population désignée comme étant pour la plupart des personnes à charge. Au dénominateur, le total du revenu gagné par tous ceux qui travaillent dans les services, ou les investissements. Donc, en général, cette mesure essaie d'établir un rapport entre les paiements des transferts aux personnes à charge dans leur ensemble, et les revenus que retirent les individus, au cours d'une période donnée, pour donner une idée du taux de dépendance, le revenu que retire un particulier.

La deuxième mesure de substitution est le ratio de dépendance de la main-d'œuvre. Elle rattache simplement le groupe de la population la plus dépendante au reste de la population du pays. Cette population la plus dépendante est constituée en partie de ceux qui sont âgés de 0 à 14 ans, et ceux qui sont âgés de 15 ans et plus, mais qui ne sont pas sur le marché du travail pour une période de temps assez longue. Vous trouverez plus de détails dans le document. Ce taux rattache la notion de dépendance, non seulement selon l'âge mais aussi selon l'activité économique.

La troisième mesure, qui est la plus populaire, est celle que nous avons appelée le taux de dépendance de la population. Je précise que ce rapport rattache les enfants, soit les personnes considérées âgées, suivant une mesure arbitraire, au reste de la population.

Il existe certaines variations dans les limites d'âge qui sont utilisées pour identifier ceux que nous classifions comme enfants et ceux que nous classifions comme personnes âgées.

[Text]

I have noted that we want to be very careful in drawing conclusions about the economic dependency burden from looking at the population dependency ratio, because, as I have illustrated in this paper, when you look at a purer measure of economic dependency, you see it going up in one direction and the population dependency ratio is going in another.

Within the history of Canada, that has happened, as you all know, because of the fact that since the mid-1960s we have been substantially deepening our commitment to the support levels of older people and also to the education of the young. These two factors show up in the measure of income dependency, but of course will not be very well reflected in the other two. So my central point is that you ought to be careful in drawing conclusions about the economic burden from the population trends.

Mr. Chairman, I think I should stop there.

The Chairman: Do you have something further to say?

Dr. Stone: Mr. Chairman, perhaps I should mention some supplementary work that I did. After we prepared the document that was circulated to you, it occurred to me that one of the most useful things that we might do is to help you think fruitfully about the range of fertility rates within which the future levels of fertility would almost certainly lie.

Any projections that you receive about population dependency rates are going to depend largely on what is assumed about fertility. We have provided a set of assumptions about fertility in one of our graphs, offering them as a characterization of the plausible future for fertility. Then I said to myself, "How confident can we be about the plausibility of this future? Ought we not to look at what is practically possible?" What I did was additional work to identify a range of variation in fertility rates that one can expect as being practically possible for the next 20 years.

We will table with your Chairman and with the committee a statement that presents the results of this work. I want to mention two conclusions from it.

First, there is virtually no scope for another baby boom of the post world-war variety throughout most of the remainder of this century. If it does develop, it will develop in the late 1990s.

Secondly, by that time, by the late 1990s, it is possible that we could have fertility rates that are substantially below the present levels. At the moment we have a total fertility rate of 1.8, and that is a rough measure of the average number of children that a group of mothers will bear through their lifetime, if they were subject to a certain set of fertility rates. We have 1.8 now. It is possible to get down to 1.2. That is practically possible by the year 2000. It is possible to get back up to 3.7, but, as I said, if we get back up to 3.7, it will be in the late 1990s.

[Traduction]

J'ai noté qu'il nous faudra être très prudents dans les conclusions que nous tirerons sur le fardeau de dépendance économique, à partir du ratio de dépendance de la population, étant donné que, comme je l'ai expliqué dans le présent exposé, lorsque nous considérons une simple mesure de dépendance économique on constate qu'elle se déplace dans un sens tandis que le ratio de dépendance de la population se déplace dans l'autre.

Comme vous le savez tous, cela s'est produit au Canada, en raison du fait que depuis le milieu des années 60, nous nous sommes engagés plus sérieusement à nous occuper des personnes âgées et de l'éducation des jeunes. Ces deux facteurs apparaissent dans la mesure de dépendance du revenu, mais, évidemment, elles ne seront pas très bien reflétées dans les deux autres. Donc, je vous incite vivement à la prudence avant de tirer des conclusions sur le fardeau économique découlant des tendances démographiques.

Monsieur le président, je crois que je devrais arrêter ici.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Stone: Monsieur le président, j'aimerais peut-être souligner certains travaux supplémentaires que j'ai faits. Après avoir préparé le document qui vous a été remis, j'ai pensé qu'une des choses les plus utiles que nous pourrions faire serait de vous aider dans vos réflexions au sujet de tous ces taux de fécondité parmi lesquels se trouve quasi certainement les futurs taux.

Toutes les projections que l'on vous a communiquées au sujet des taux de dépendance de la population seront largement fonction des hypothèses concernant la fécondité. Nous avons établi, dans un de nos graphiques, une foule d'hypothèses sur la fécondité comme illustration plausible de la fécondité future. Puis j'ai alors pensé «Jusqu'à quel point pouvons-nous être sûrs de la vraisemblance de cette fécondité à l'avenir? Ne devrions-nous pas plutôt étudier ce qui est pratique ou possible?» J'ai donc accompli un travail supplémentaire, afin d'établir une échelle de taux de fécondité que l'on peut considérer comme étant pratiquement possible, au cours des prochains 20 ans.

Nous déposerons, devant le comité, un document représentant les résultats de ces travaux. J'aimerais m'arrêter à deux conclusions tirées de ce document.

En premier lieu, il n'existe virtuellement aucune possibilité, d'ici la fin du siècle, d'une autre explosion démographique comme celle d'après-guerre. Si cela se produit, ce ne sera qu'à la fin des années 1990.

Deuxièmement, à ce moment-là, c'est-à-dire à la fin des années 90, il est possible que les taux de fécondité soient beaucoup plus bas que le niveau actuel. Le taux de fécondité actuel est de 1.8, ce qui représente une mesure approximative de la moyenne du nombre d'enfants qu'un groupe de mères mettraient au monde durant leur vie, si elles étaient soumises à certains taux de fécondité. Nous avons actuellement 1.8. Il est possible que ce taux baisse à 1.2. C'est pratiquement possible d'ici l'an 2000. Il est aussi possible de revenir à 3.7, mais, comme je l'ai dit, si nous revenions à 3.7, ce ne sera qu'à la fin des années 1990.

[Text]

I want to observe, however, that the figure 1.2 would be almost without precedent in the recent history of the world. Finland, West Germany, Luxembourg—countries that have had much lower rates than ours for a substantial period of time—are holding at about 1.4 and 1.5.

Senator Rowe: Where is the zero rate of growth? Is it 1.2?

Dr. Stone: The figure 1.2 would produce zero population growth in the late 1990s, unless you have net international migration in the order of about 200,000 a year.

The Chairman: Now, from all that Dr. Stone has said, let us turn to Mr. Hanes to hear what he has to say.

Mr. E. Hanes, Chief, Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada: Mr. Chairman and honourable senators, you all have a copy of our publication, "Pension Plans in Canada." It deals with all the major characteristics of pension plans. However, in the light of your studies, I will confine my few remarks to retirement ages.

First of all, there are about 16,000 pension plans in Canada. I believe there are over half a million employers in Canada, so you can see that only about 16,000 of these employers have pension plans. Nevertheless, pension plans cover just about 40 per cent of the labour force. In other words, about 60 per cent of the labour force do not participate in an employer-sponsored pension plan.

Normal retirement age under pension plans in Canada is pretty well fixed at age 65. Some 80 per cent of all plans provide for retirement at age 65. These plans cover about 72 per cent of all the members of all plans.

Senator Deschatelets: Do these pension plans, or do any pension plans provide for retirement after age 65?

Mr. Hanes: Yes. If you look at the private sector plane, you will see that age 65 is almost universal, applying to 93 per cent of the men and 82 per cent of the women members of pension plans. In the public sector it is only 61 per cent of the men and 56 per cent of the women who retire at age 65. Under the federal public service plan, retirement age by our concept is 60. Firemen and policemen in municipal plans generally retire at age 60 and in the armed forces retirement age is dependent upon rank.

Senator Deschatelets: You talk of the Public Service plan. Is that for those included in the Public Service Act? It says that 65 years is the age limit.

Mr. Hanes: The Superannuation Act permits an employee to retire—it gives him the right to retire at age 60 or up to age 65.

Senator Deschatelets: But age 65 is compulsory?

Mr. Hanes: For all practical purposes, yes, but the annual reports of the Superannuation Act show that some public

[Traduction]

J'aimerais faire remarquer cependant, que le taux de 1.2 serait presque sans précédent du moins dans notre monde moderne. En Finlande, en Allemagne de l'Ouest, au Luxembourg—où les taux ont été beaucoup plus bas que les nôtres pour une période assez longue—les taux oscillent autour de 1.4 et 1.5.

Le sénateur Rowe: Où se situe le taux de croissance zéro? Est-ce 1.2 p. 100?

M. Stone: Le chiffre de 1.2 donnerait un accroissement démographique nul vers la fin des années 1990, à moins d'avoir une migration internationale nette d'environ 200,000 personnes par année.

Le président: En tenant compte de tout ce qu'a dit M. Stone, écoutons maintenant M. Hanes.

M. E. Hanes, chef, Section des pensions, division du travail, Statistique Canada: Monsieur le président et honorables sénateurs, vous avez tous un exemplaire de la publication: «Les régimes de pensions au Canada». Elle donne toutes les principales caractéristiques des régimes de pensions. Compte tenu du sujet de vos études, je m'en tiendrai aux âges de retraite.

Tout d'abord, il existe, au Canada, environ 16,000 régimes de pension. Il existe, au pays, je crois, plus d'un demi-million d'employeurs; vous constatez donc qu'environ 16,000 employeurs seulement offrent des régimes de pensions. Quoi qu'il en soit, les régimes de pensions couvrent à peu près 40 p. 100 de la population active. En d'autres mots, environ 60 p. 100 de la population active ne participe pas à un régime de pensions offert par l'employeur.

Au Canada, l'âge normal de retraite prévu par les régimes de pensions est presque fixé à 65 ans. Quelque 80 p. 100 de tous les régimes prévoient la retraite à 65 ans. Ces derniers régimes comprennent environ 72 p. 100 des participants à tous les régimes.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce que ces régimes de pensions, ou d'autres, prévoient une retraite après 65 ans?

M. Hanes: Oui. Dans le secteur privé, c'est presque toujours le cas; 93 p. 100 des hommes et 82 p. 100 des femmes participant à ces régimes de pensions prennent leur retraite à 65 ans. Dans le secteur public, seulement 61 p. 100 des hommes et 56 p. 100 des femmes prennent leur retraite à 65 ans. Aux termes du Régime de la Fonction publique l'âge de retraite est à notre avis 60 ans. Les pompiers et les policiers qui cotisent à un régime municipal prennent généralement leur retraite à 60 ans et, dans les Forces armées, les militaires prennent leur retraite en fonction de leur grade.

Le sénateur Deschatelets: Vous parlez du régime de la Fonction publique. S'agit-il des personnes visées par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique? Aux termes de cette loi, l'âge limite est 65 ans.

M. Hanes: La Loi sur la pension dans la Fonction publique permet à un employé de prendre sa retraite à n'importe quel moment entre 60 et 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Mais il faut la prendre à 65 ans?

M. Hanes: A toutes fins pratiques, oui; mais d'après les rapports annuels sur l'administration de la Loi sur les pensions

[Text]

servants retire after age 65. While it is possible to retire at age later than 65, with Treasury Board approval, it is the exception rather than the rule. So age 65 is, for practical purposes, the age at which a person must leave. Between April 1, 1969 and March 1, 1974, over half of the public servants who retired, retired on a voluntary basis between the ages of 60 and 64 inclusive. You know, they are not forced out.

Senator Rowe: Some of those would have retired for medical reasons, I suppose.

Mr. Hanes: Yes, that would be disability retirement. That is correct.

Senator Bird: Before they get the 30 years, or whatever it is?

Mr. Hanes: Well, that is a different matter. I was going to deal with it, senator, when I deal with special retirement.

In the past years it was quite common to have a different retirement age for men and for women. Generally, for men it was 65 and for women it was 60. That was a very common thing. I really never knew why, because women outlive us poor men by about seven years and it really should be the reverse.

In any event, human rights legislation in recent years prohibits this kind of discrimination or difference between men and women, and a common retirement age now applies to both men and women under most pension plans.

One could ask why age 65. That is somewhat interesting. It has been said that when Bismarck established Germany's social security system in 1884, he arbitrarily set retirement age at 65. Apparently this is not true. Retirement age was originally set at 70, and it was not until 1916 that retirement age became 65.

Professor Parkinson—the author of *Parkinson's Law*, whereby it is proved that the amount of work done is in inverse proportion to the number of people doing it—did a study of retirement age. In studying organizations with a retirement age of 65, he found that the mental powers and energy show signs of flagging at age 62. He thought that this was a useful conclusion to reach, until he looked at organizations where the retirement age is 60 and found that people started to lose their grip at age 57. When he looked further down the line at those who were aged 55 whose retiring age was 55 he found that efficiency declined at age 52. In brief, he found that people tended to decline in productivity three years before the normal retirement age.

Senator Buckwold: Has he studied the Canadian Public Service, where they retire at age 55?

Mr. Hanes: I have here a clipping from a newspaper. I do not know from what paper it came; I think it was the *Ottawa Citizen*. It is a quote from the *Social Security Bulletin* in the

[Traduction]

de retraite, certains fonctionnaires prennent leur retraite après 65 ans. Bien qu'il soit possible de se retirer après 65 ans je dirais qu'il s'agit plus d'une exception que d'une règle. Donc, à toutes fins pratiques, une personne doit quitter son emploi à 65 ans. Entre le 1^{er} avril 1969 et le 1^{er} mars 1974 parmi les fonctionnaires qui ont pris leur retraite, plus de la moitié ont choisi de le faire entre 60 et 64 ans inclusivement. Vous savez, on ne les force pas à partir.

Le sénateur Rowe: Parmi ceux-ci, il y en aurait qui ont pris leur retraite pour des raisons de santé, je suppose.

M. Hanes: Oui, ce serait une retraite pour cause d'incapacité. C'est exact.

Le sénateur Bird: Avant d'avoir travaillé pendant 30 ans, ou je ne sais trop quel nombre d'années?

M. Hanes: Eh bien, c'est une autre affaire. J'avais l'intention d'en parler, monsieur le sénateur, lorsque je parlerais de retraite spéciale.

Au cours des dernières années, il était assez courant d'avoir un âge de retraite pour les hommes et un pour les femmes. De façon générale, pour les hommes, l'âge était fixé à 65 ans et pour les femmes à 60 ans. C'était très courant. Je ne sais pas au juste pourquoi, puisque l'espérance de vie chez les femmes, dépasse de sept années celle de nous, pauvres hommes et en réalité, les âges de retraite devraient être renversés.

Quoiqu'il en soit, en vertu des droits de la personne, on en est venu, au cours des dernières années, à interdire cette discrimination fondée sur le sexe et depuis, l'âge de retraite est le même pour les hommes et pour les femmes aux termes de la plupart des régimes de pension.

On pourrait se demander pourquoi avoir choisi 65 ans. C'est intéressant. On a prétendu que lorsque l'Allemand Bismarck avait établi le système de sécurité sociale en 1884, il avait arbitrairement fixé l'âge de la retraite à 65 ans. Il semble que ce soit faux. Cet âge avait à l'origine été fixé à 70 ans et ce n'est qu'en 1916 qu'il a été ramené à 65 ans.

M. Parkinson, l'auteur de la *Parkinson's Law* selon laquelle la somme de travail est inversement proportionnelle au nombre de personnes qui l'effectuent, a fait une étude sur l'âge de retraite approprié. En étudiant des établissements où l'âge de retraite était 65 ans, il a trouvé que les forces intellectuelles et l'énergie des employés semblaient fléchir à 62 ans. Il y a vu une conclusion utile jusqu'au moment où il s'est mis à étudier les établissements où l'âge de retraite était 60 ans; dans ces derniers établissements, il a trouvé que les employés commençaient à décrocher à 57 ans. Et lorsqu'il a examiné le cas des personnes âgées de 55 ans qui se retiraient à 55 ans il a découvert que leur productivité fléchissait à 52 ans. Bref, la productivité avait tendance à diminuer trois ans avant l'âge normal de la retraite.

Le sénateur Buckwold: A-t-il examiné la fonction publique du Canada, c'est-à-dire le cas des employés prenant leur retraite à 55 ans?

M. Hanes: J'ai ici une coupure de journal qui provient, je pense, du *Citizen d'Ottawa*, mais je n'en suis pas sûr. Il s'agit d'un extrait du *Social Security Bulletin* des États-Unis. On y

[Text]

United States. It gives the retirement ages of 13 industrialized countries throughout the world. I should like to read a few of them to you. I will read for men and women, in that order. For Austria the retirement age is 65 for men and 60 for women; in Belgium it is 65 and 60; in Denmark it is 67 and 62; in the Federal Republic of Germany it is 65 and 65; in France it is 65 and 65; in Italy it is 60 and 55; in Japan it is 60 and 55; in the Netherlands it is 65 and 60; in Norway it is 67 and 67; in Spain it is 65 and 65; in Sweden it is 65 and 65; in Switzerland it is 65 and 62, and in the United Kingdom it is 65 and 60.

You can see that age 65 is predominant, but many of these countries still have this differential between men and women.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Do you give the United States in that?

Mr. Hanes: Yes. In the United States it is 65, and the bulletin compares this with other countries. I thought you might be interested in that.

There is still the differential between men and women, but that has now moved to a common retirement age, because of provincial human rights legislation.

In any event, 65 has been pretty solidly entrenched in Canada by our public programs, the Canada Pension Plan and the Old Age Security Program. Both these provide for benefits payable at age 65. Both of these started at age 70 and were brought down to age 65. So one could argue that private pension plans probably influenced this legislation rather than the reverse.

Most pension plans in Canada—97 per cent of them—permit early retirement. That is, people can go on retirement before the normal retirement age. Generally it is with mutual consent. That is, the employer and the employee mutually agree, or it is at the employee's option. In some plans—less than 100, covering 5 per cent of all members of pension plans—the employer has the unilateral right to retire the employee at an early age. The employee has no say in it.

Senator Rowe: Has that right ever been contested in the law courts?

Mr. Hanes: Not that I know of, senator. On the other hand, about 86 per cent of pension plans in Canada permit what is called deferred retirement.

Under this arrangement, by mutual consent, the employee can remain in the employment of the employer and can continue to accrue benefits, or maybe he does not accrue any further benefits, but he does not have to draw his pension. He can have his pension deferred until such time as he actually leaves the service of the employer. So 86 per cent of all plans permit this. As I say, in regard to the Public Service, since that matter was brought up here, it is rare, but it can happen, provided there is mutual consent.

Senator Bird: In regard to the private pension plans, would there be the same retirement age for women as for men?

[Traduction]

donne l'âge de retraite dans 13 pays industrialisés. J'aimerais vous en citer quelques-uns. En Australie, l'âge de retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 pour les femmes. En Belgique, de 65 et de 60. Au Danemark, de 67 et de 62. En République fédérale d'Allemagne, de 65 et de 65. En France, de 65 et de 65. En Italie, de 60 et de 55. Au Japon, de 60 et de 55. Aux Pays-Bas, de 65 et de 60. En Norvège, de 67 et de 67. En Espagne, de 65 et de 65. En Suède, de 65 et de 65. En Suisse, de 65 et de 62, et au Royaume-Uni, de 65 et de 60.

Vous pouvez voir que l'âge prédominant est 65 ans, mais bon nombre de ces pays maintiennent une différence entre les hommes et les femmes.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Avez-vous les chiffres pour les États-Unis?

M. Hanes: Oui. Aux États-Unis, c'est de 65 ans et le bulletin compare la situation d'autres pays avec celle des États-Unis. J'ai pensé que cela pourrait vous intéresser.

Il y a toujours cette différence entre les hommes et les femmes, mais la situation a beaucoup évolué au Canada dans la direction d'un âge de retraite commun et ce, en raison des lois provinciales sur les droits de la personne.

Quoi qu'il en soit, la retraite à 65 ans est bien établie au Canada par nos programmes publics, le régime de pension du Canada et le programme de la sécurité de la vieillesse, qui assurent des avantages aux personnes de 65 ans et plus. Au début, c'était à 70 ans, mais on a porté ce chiffre à 65. Ainsi, on pourrait alléguer que les régimes de pension privés ont probablement influé sur cette mesure législative, plutôt que le contraire.

La plupart des régimes de pension au Canada—97 p. 100 d'entre eux—permettent une retraite anticipée. C'est-à-dire avant l'âge de retraite habituel. En général, c'est à la suite d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé; ou c'est au choix de l'employé seulement. Dans moins de 100 régimes couvrant 5 p. 100 de tous les adhérents aux régimes de pension, l'employeur a le droit unilatéral d'obliger un employé à prendre une retraite anticipée. L'employé n'a rien à dire.

Le sénateur Rowe: Ce droit a-t-il été contesté devant les tribunaux de justice?

M. Hanes: Pas que je sache, sénateur. Par contre, environ 86 p. 100 des régimes de pension au Canada permettent ce qu'on appelle une retraite différée.

En vertu de ce régime par consentement mutuel, l'employé peut demeurer au service de l'employeur et continuer à augmenter ses prestations. Mais même s'il ne les augmente pas, il n'est pas tenu de retirer sa pension. Il peut la faire différer jusqu'à ce qu'il quitte effectivement son emploi. 86 p. 100 de tous les régimes le permettent. Comme je l'ai dit, en ce qui concerne la fonction publique puisqu'on a soulevé la question c'est rare bien que cela puisse se produire pourvu qu'il y ait consentement mutuel.

Le sénateur Bird: En ce qui concerne les régimes de pension privés, l'âge de la retraite est-il le même pour les hommes et pour les femmes?

[Text]

Mr. Hanes: Yes, in most plans.

Senator Bird: In the Public Service I know that they do.

Mr. Hanes: In the private sector 93 per cent of the men and 82 per cent of the women retire at age 65, so it is getting close.

Senator Bird: But there is no mandatory requirement? The women can stay on as long as they wish?

Mr. Hanes: The human rights legislation in some provinces does not permit having a different retirement age for men and for women. As a matter of fact, some years ago there was a question raised with respect to this.

Senator Bird: But the human rights provisions are now being carried out?

Mr. Hanes: Yes.

Senator Bird: Thank you.

Mr. Hanes: I turn now to the type of retirement in which you are most interested, that is, compulsory retirement. Nearly 90 per cent of all pension plans in Canada, covering three-quarters of all members, have a compulsory retirement age. This large proportion is not surprising since National Revenue (Taxation) demands that a plan must provide for the retirement of the member before he reaches his 71st birthday. Consequently, any plan to be accepted for income tax purposes by National Revenue has to provide for compulsory retirement.

Senator Buckwold: That does not mean that he could not be employed?

Mr. Hanes: I am glad that you raised that question. This does not mean that one must take compulsory retirement in pension plans as meaning that the employee has to leave the employment of the employer. What it means is that he simply must start drawing his pension, whether he works or not, and many do so. Many persons come up to this compulsory retirement age and start to draw their pensions, but they still remain in the employment of the employer. So I just want to caution you not to draw conclusions from the fact that 90 per cent of pension plans provide for compulsory retirement. Compulsory retirement in a plan does not necessarily reflect the employment policy of the company.

Senator Rowe: Before you go on, Mr. Hanes, I wonder whether you would come back for a moment to that 5 per cent. I understood you to say that in 5 per cent of pension plans there is the right being vested in the employer, to compel retirement at his own discretion.

Mr. Hanes: It is not 5 per cent of the plans. There are less than 100 plans, but they cover 5 per cent of all the members.

Senator Rowe: That is right.

Mr. Hanes: Yes, that is right.

[Traduction]

M. Hanes: Oui, dans la plupart des régimes.

Le sénateur Bird: Dans la fonction publique, je sais que c'est le cas.

M. Hanes: Dans le secteur privé, 93 pour cent des hommes et 82 pour cent des femmes prennent leur retraite à 65 ans; c'est donc rapproché.

Le sénateur Bird: Mais il n'y a pas de retraite obligatoire? Les femmes peuvent rester aussi longtemps qu'elles le veulent?

M. Hanes: Les lois sur les droits de la personne de certaines provinces ne permettent pas un âge de retraite différent pour les hommes et pour les femmes. En fait, il y a quelques années, on s'était interrogé à ce sujet.

Le sénateur Bird: Mais les dispositions touchant aux droits de la personne sont actuellement appliquées.

M. Hanes: Oui.

Le sénateur Bird: Merci.

M. Hanes: Passons maintenant au type de retraite qui vous intéresse le plus, c'est-à-dire la retraite obligatoire. Près de 90 pour cent de tous les régimes de pensions du Canada, couvrant les trois quarts de tous les bénéficiaires, comportent un âge de retraite obligatoire. Cette proportion est surprenante car Revenu national (Impôt) exige qu'un régime stipule qu'un employé doit prendre sa retraite avant 71 ans. Par conséquent, tout régime acceptable aux fins de l'impôt sur le revenu par Revenu National doit prévoir la retraite obligatoire.

Le sénateur Buckwold: Cela ne veut pas dire qu'il ne pourrait être employé?

M. Hanes: Je suis heureux que vous ayez posé cette question. Il ne faut pas croire que la retraite obligatoire dans le cadre des régimes de pension signifie que l'employé doit quitter son emploi. Cela signifie simplement qu'il peut commencer à toucher des prestations de retraite peu importe s'il travaille ou non, ce qu'un bon nombre font. De nombreuses personnes ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire commencent à toucher leur pension tout en conservant leur emploi. Je veux tout simplement vous prévenir de ne pas tirer de conclusions du fait que 90 p. 100 des régimes de pension fixent un âge de retraite obligatoire. La mention d'un âge de retraite obligatoire ne traduit pas nécessairement la politique d'une société en matière d'emploi.

Le sénateur Rowe: Avant de poursuivre, monsieur Hanes, je me demande si vous ne pourriez pas revenir un instant sur le taux de 5 p. 100. Je crois comprendre que vous avez dit que 5 p. 100 des régimes de pension accordent à l'employeur le droit de prendre des décisions unilatérales quant à l'âge de la retraite.

M. Hanes: Ce n'est pas 5 p. 100 des régimes. Il y en a moins de 100, mais ces régimes comprennent 5 p. 100 de tous les adhérents.

Le sénateur Rowe: C'est exact.

M. Hanes: Oui c'est exact.

[Text]

Senator Rowe: Are there any comparable rights for the employee under those plans? Can an employee say, "I am 38 and I am now going to retire."?"

Mr. Hanes: Many plans permit early retirement there are many plans at the option of the employee. He can demand to retire early, but it is generally not before age 55 and in many cases he must have a minimum period of 10 or 15 years of service, and so on. I think the majority of pension plans are on a mutual consent arrangement.

Senator Rowe: You say it involves 5 per cent. Are there any conspicuous examples where any of the big industrial companies are involved in that 5 per cent?

Mr. Hanes: I would think not.

Senator Rowe: They would probably be smaller companies?

Mr. Hanes: We had it in the Public Service. At one time the federal government was retiring people unilaterally at age 60, or between 60 and 65. There is the case of one employee who was retired on that basis and I think the case went to the courts. He got a ruling that the government did not have the right to force him out at 60. I think the government had to reinstate him, or at least to pay him, and also had to dig back into the records with regard to people that they retired unilaterally at age 60.

Senator Rowe: I have one other question. It is not quite on the same subject. Is there any pension plan at all—and perhaps you dealt with this—where there is discrimination as between males and females?

Mr. Hanes: Discrimination is disappearing. It used to be in the eligibility conditions and it is still there a bit, where they would say a man could join when he was 18 or 21 but a woman could not join until she was 25 or 30. They want to get beyond this so-called marriageable age, so that they do not have a high turnover, involving record keeping and so on. This used to be a very common practice. There used to be the stipulation that a man could join with one year's service, but a woman had to have three years' service, because of the turnover rates. It is an expensive proposition to keep records of that kind; to keep deducting and then make refunds later on.

Senator Rowe: Is it illegal now?

Mr. Hanes: I would say that it is illegal in those provinces where there is human rights legislation dealing with this.

Senator Bird: In regard to their getting benefits, they will come back again, because although more women than men leave during the early period, many more women come back, so that the turnover between men and women is not as great as it seems?

[Traduction]

Le sénateur Rowe: Dans le cadre de ces régimes, un employé possède-t-il des droits analogues? Un employé peut-il dire: «J'ai 38 ans et je prends ma retraite»?

M. Hanes: Quant à la retraite anticipée, il existe bon nombre de régimes qui offrent à l'employé cette option. Il peut exiger qu'on lui permette de prendre sa retraite anticipée mais, généralement il doit avoir atteint l'âge de 55 ans et dans bien des cas avoir travaillé pendant 10 ou 15 ans etc. A mon avis, la majorité des régimes de pension sont fondés sur le consentement mutuel.

Le sénateur Rowe: Vous dites qu'il s'agit de 5 p. 100. Pouvez-vous me citer un exemple connu où une des sociétés industrielles importantes ferait partie de cette catégorie?

M. Hanes: Je ne le crois pas.

Le sénateur Rowe: Ne s'agirait-il pas plutôt de sociétés moins importantes?

M. Hanes: La fonction publique en est un exemple. A un moment donné, le gouvernement fédéral obligeait unilatéralement les personnes à prendre leur retraite à l'âge de 60 ans ou entre 60 et 65 ans. Il y a eu le cas de cet employé qui a été obligé de prendre sa retraite. L'affaire a été portée devant la Cour suprême qui a décidé que le gouvernement n'avait pas le droit de l'obliger à prendre sa retraite à 60 ans. Je crois que le gouvernement a dû le réengager ou du moins le payer; en outre ils ont dû examiner les dossiers de toutes les personnes qu'ils avaient obligés unilatéralement à prendre leur retraite à 60 ans.

Le sénateur Rowe: J'ai une autre question à poser. Elle ne porte pas tout à fait sur le même sujet. Existe-t-il un régime de pension où il y a de la discrimination entre les hommes et les femmes? Peut-être avez-vous eu à faire face à ce problème?

M. Hanes: Non. Il y a de moins en moins de discrimination. Il y en avait en ce qui concerne les conditions d'admissibilité et elle subsiste encore un peu puisqu'un homme peut adhérer au régime lorsqu'il a 18 ou 21 ans tandis qu'une femme ne peut pas y adhérer avant d'avoir atteint 25 ou 30 ans. On n'a pas voulu aller au-delà de cette question de l'âge mariable de sorte que le taux de renouvellement ne soit pas élevé et qu'il n'existe pas de dossiers. C'était une pratique très courante. Il était stipulé qu'un homme pouvait adhérer à un régime après avoir travaillé pendant un an mais qu'une femme devait avoir travaillé pendant trois ans en raison des taux de renouvellement. La proposition, selon laquelle il fallait conserver des dossiers de ce genre, déduire et effectuer plus tard les remboursements, s'est révélée trop coûteuse.

Le sénateur Rowe: Est-ce illégal maintenant?

M. Hanes: Je dirai que c'est illégal dans les provinces où les lois sur les droits de la personne traitent de cette question.

Le sénateur Bird: En ce qui concerne l'obtention des prestations, les femmes reviendront sur le marché du travail parce que plus de femmes que d'hommes quittent leur emploi très tôt. C'est pour cette raison que le taux de renouvellement entre les hommes et les femmes n'est-il pas aussi élevé qu'il le semble?

[Text]

Mr. Hanes: No, not in relation to the turnover.

Senator Bird: In general, men are regarded as being more mobile.

Mr. Hanes: Yes. That is one of the problems in the private pension plans. You cannot accrue significant pension if you change jobs a number of times. I saw a figure given in the United States where it was estimated that men changed jobs seven times in a lifetime. How on earth can he accrue a pension?

Senator Bird: That is it.

The Chairman: Go ahead.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I have a question.

The Chairman: Have you finished, Mr. Hanes?

Mr. Hanes: Yes.

The Chairman: Very well. You have finished on a good chord. A man changes his job seven times in a lifetime.

Mr. Hanes: I do not know if that applies to Canada.

The Chairman: It is five times. I do not care how many times it is. In each case he has gained a little piece of pension here and a little piece there. How do we put it together so that he gets a pension at the end of his days?

Mr. Hanes: I know of no practical way.

The Chairman: What do you mean, you don't know? You are the pension experts. You talk about it. If you know this is so, you know there is a lot of talk about it.

Mr. Hanes: Yes, there is a lot of talk about it. It costs money. You are talking of the private sector. A partial answer is the Canada Pension Plan which is a type of system we have bought.

The Chairman: No, no. You are getting off it. I know about the Canada Pension Plan. You are getting away from the subject. You are experts here, and we want expert opinion. This is not something new. We have been thinking about it. The public and the country have been thinking about it. It has been one of the sources of trouble. Surely you people in the pension business, seeing all these pensions that are not vested, see the waste at the end of the day, that a man has got nothing but the Canada Pension Plan, and you know that there is something wrong. It has been wrong for 20 years. Does that give you room for thought, to say, "How do we get rid of it? How do we correct the situation?" That is what we are here for at the present time thinking about it. What are your thoughts?

Mr. Hanes: Well, Mr. Chairman,—

[Traduction]

M. Hanes: Non, pas en ce qui concerne le taux de renouvellement.

Le sénateur Bird: En général les hommes sont considérés comme étant plus mobiles.

M. Hanes: Oui. C'est un des problèmes en ce qui concerne les régimes de pension privés. Vous ne pouvez vous constituer une pension intéressante si vous changez d'emploi à plusieurs reprises. J'ai lu qu'aux États-Unis, l'on estimait que les hommes changeaient sept fois d'emploi au cours de leur vie active. Comment un homme peut-il se constituer une pension?

Le sénateur Bird: En effet.

Le président: Poursuivez.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, j'ai une question à poser.

Le président: Avez-vous terminé, M. Hanes?

M. Hanes: Oui.

Le président: Très bien. Vous avez fini de la bonne façon. Un homme change sept fois d'emploi au cours de sa vie active.

M. Hanes: Je ne sais pas si ce chiffre peut s'appliquer au Canada.

Le président: Il s'agit de cinq fois. Le nombre de fois ne m'intéresse pas. Dans chaque cas, la personne gagne une partie de pension à tel endroit, puis une autre partie à tel autre. Comment pouvons-nous regrouper tout cela pour qu'elle puisse obtenir une pension au moment de sa retraite?

M. Hanes: Je ne connais aucune méthode pratique.

Le président: Que voulez-vous dire par là? Vous représentez la Commission des pensions, vous en parlez. Si vous êtes au courant de cette situation, vous savez qu'on en parle beaucoup.

M. Hanes: Oui, c'est vrai qu'on en parle beaucoup. Ce programme coûte de l'argent. Vous parlez du secteur privé. Le Régime de pensions du Canada, type de système que nous avons adopté, pourrait être une solution partielle à ce problème.

Le président: Non, non. Vous n'y êtes pas. Je connais le Régime de pensions du Canada. Vous vous éloignez du sujet. Vous êtes des spécialistes et nous voulons une opinion de spécialiste. Il n'y a rien de nouveau à cela. Nous avons pensé à cette question. Le public et le pays y ont pensé aussi. Cela a été une source de problèmes parmi d'autres. En constatant, dans l'exercice de vos fonctions dans le domaine des pensions, le nombre élevé de ces pensions qui ne sont pas attribuées ainsi que le gaspillage qui s'ensuit à la fin, vous ne pouvez que vous rendre compte que le Régime de pensions du Canada est le seul recours d'une personne. Vous savez alors que le système est défectueux et que cette situation persiste depuis 20 ans. Cela vous amène-t-il à vous demander: «Comment pouvons-nous nous débarrasser de ce système? Comment pouvons-nous rectifier la situation? C'est pour cette raison que nous sommes réunis ici aujourd'hui, pour en parler. Que pensez-vous de la question?

M. Hanes: Eh bien, monsieur le président...

[Text]

The Chairman: Dr. Stone, you could give us something on this, could you?

Dr. Kirkham: Actually, Mr. Chairman, I think that Mr. Hanes and the rest of us are probably not as expert in terms of proposing changes to pension plans. What we have been attempting to do is document for you what, in fact, the existing situation is. I think there are at least two committees that I am aware of at the current time that are operating within the federal government which are looking at precisely the problem you are raising. I think you would obtain more informed opinions from them on how you might tackle the question you have raised than perhaps you would from us; without prior thought we would have a tendency to give advice off the top of our heads, and that would not be wise.

The Chairman: I've got news for you. We tried to get that information. But since they have not completely finished and since there are five departments to pass it around, we have to wait for this, but it will be a long time before we get it. They say they cannot let us have that information because of the departments involved. But there are public servants here; you are public servants. We do not get a chance to get you in this stand very often. When we get you in this stand, and we know your reputation, we try to have a little picking of the brains. That is because we have to come up with something. Whatever will be the retirement age, I hope we will be able to get some help from you if we can get it.

Dr. Kirkham: If I might add, then, Mr. Chairman, I am sure that Mr. Hanes does have some opinions, private opinions, that he may be prepared to share with us. But I would caution people to recognize that our expertise is really in an area other than the response to these particular questions, so I would not want us to be given an authority that we do not have.

The Chairman: Let us see. Give us some. Let us get some views.

Senator Bird: Mr. Chairman, if what they say is an opinion, is it going to be recorded? I do not want to have personal opinions.

The Chairman: That is not a personal opinion. These are people who are experienced. He does not talk for the government when he comes here, but he talks in his own capacity.

Senator Rowe: It seems to me, Mr. Chairman, that Mr. Hanes has already given his opinion, or at least the implications.

Senator Bosa: Let us find out.

Senator Rowe: When he said that if a man changed jobs seven times—and he said that with an air of pessimism—there was nothing one could do about it.

The Chairman: I doubt if that point is true at all. We have to come up with another reason for that.

Senator Bosa: Let us find out.

[Traduction]

Le président: Pourriez-vous répondre à cette question, Monsieur Stone?

M. Kirkham: En vérité, Monsieur le président, je crois que M. Hanes et le reste d'entre nous ne sommes probablement pas assez spécialisés dans ce domaine pour proposer des modifications à apporter aux régimes de pensions. Nous avons plutôt essayé de vous fournir une documentation de base sur la situation actuelle. Je crois qu'il existe actuellement au moins deux comités du gouvernement fédéral qui travaillent sur cette question et qui étudient précisément le problème que vous avez soulevé. Je crois qu'en vous adressant à eux plutôt qu'à nous, vous obtiendriez une opinion beaucoup plus documentée sur la façon possible de régler la question que vous avez soulevée, étant donné que sans y avoir réfléchi nous aurions tendance à parler d'une manière approximative, ce qui ne serait pas avisé.

Le président: J'ai du neuf à vous apprendre. Nous avons essayé d'obtenir ces informations. Mais comme ils n'avaient pas complètement terminé leur travail et que les résultats de ce travail devaient d'abord être communiqués à cinq services, nous sommes obligés de patienter. Cela prendra toutefois beaucoup de temps avant que nous n'en prenions connaissance. Ils nous disent qu'ils ne peuvent nous fournir ces informations en raison des services concernés. Or, il y a des fonctionnaires ici. Vous en êtes également. Nous n'avons pas souvent la possibilité de vous avoir ici très souvent. Connaissant votre réputation, lorsque nous réussissons à vous faire venir ici nous essayons d'exploiter vos connaissances, étant donné que nous devons aboutir à un résultat. Quel que soit l'âge de la retraite fixé, j'espère que vous pourrez, si possible, nous aider.

M. Kirkham: J'aimerais, alors, monsieur le président, rajouter quelques mots. Je suis certain que M. Hanes possède une opinion personnelle qu'il est peut-être prêt à nous communiquer. J'aimerais toutefois avertir les gens que notre domaine de compétence ne porte pas sur ces questions particulières et que je n'aimerais pas m'arroger une autorité que je ne possède pas.

Le président: Dites-nous ce que vous pensez de la question.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, s'il s'agit d'une opinion, va-t-elle être inscrite au compte rendu des délibérations? Je ne veux pas d'opinions personnelles.

Le président: Il ne s'agit pas d'une opinion personnelle. Ce sont des personnes expérimentées. Il ne parle pas ici au nom du gouvernement, mais en son propre nom.

Le sénateur Rowe: Il me semble, monsieur le président, que M. Hanes nous a déjà donné son opinion, ou nous a du moins mentionné les incidences possibles.

Le sénateur Bosa: Nous allons le découvrir.

Le sénateur Rowe: Lorsqu'il a déclaré, avec un certain air de pessimisme, que si un homme changeait d'emploi sept fois dans sa vie, il n'y avait rien à faire pour remédier à cette situation.

Le président: Je doute que cela soit vrai. Nous devons trouver un autre motif que celui-là.

Le sénateur Bosa: Approfondissons la question.

[Text]

Senator Rowe: Mr. Chairman, this is precisely the point I wanted to make while Mr. Hanes was talking. I know that in my own province we have some degree of portable pensions. If a teacher has been teaching for ten years and then goes into the Public Service, he automatically transfers his ten years into the Public Service. There are three degrees of that in our province, and I am sure there must be some in other provinces. If you can do it for two or three transfers or changes in work, why not seven?

The Chairman: Leave it to him. Go ahead, Mr. Hanes. What is your opinion?

Mr. Hanes: In the Public Service we have reciprocal transfer arrangements with other public service employers.

The Chairman: I am talking about the private sector.

Mr. Hanes: The private sector presents a different picture. If I have a company, it has a pension plan; you are working for me and you work from age 25 to age 35; then you go to company X. You have a pension that is going to be based on your final earnings. Surely I, as the person who employed you first at a low salary and whom you left to improve yourself, and so on, cannot be responsible for pension costs that might be based on a salary that might be ten times higher. If you are going to pay more people more pensions, you have to find more money.

The Chairman: We are not talking about paying more people more money.

Mr. Hanes: This is the net effect of it, Mr. Chairman.

The Chairman: No, no. What we are saying is that he worked for employer A and got a pension and left. The pension was left there. He went to employer B and got a pension. There is no additional cost yet. The pension cost is the same. He goes to employer C and gets a pension. In each case he leaves the pension there.

Mr. Hanes: When he left he took out his own contributions.

The Chairman: No, no. This is a question of pension, a question of vesting. If we vest the pension at that moment, he gets the employer's portion of it as well as his own. Right?

Mr. Hanes: That is right.

The Chairman: Assuming that we do that, that we have a pension of \$12 a month—whatever the figure is, it does not matter. And we have another one with another \$20 a month. Altogether we have four pensions, four small pensions, all adding up to \$120 a month. How do we put it together?

[Traduction]

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, c'est justement le point que je voulais soulever lorsque M. Hanes était en train de parler. Dans ma propre province, il existe un certain nombre de pensions transférables. Ainsi, lorsque un professeur a enseigné pendant 10 ans et est ensuite employé dans la Fonction publique, il transfère automatiquement ses dix ans de service dans la fonction publique. Il existe trois degrés de transfert dans notre province et je suis certain que ce système doit exister dans d'autres provinces. Si on peut le faire pour deux ou trois transferts ou changements de travail, pourquoi ce système ne s'appliquerait-il pas à sept?

Le président: Laissez-le poursuivre. Qu'en pensez-vous monsieur Hanes?

M. Hanes: A la fonction publique, nous avons conclu des accords réciproques avec d'autres employeurs de la fonction publique concernant le transfert des pensions.

Le président: Je parle ici du secteur privé.

M. Hanes: Le secteur privé présente une situation différente. Supposons que je possède une compagnie ayant son propre régime de pension et que vous travaillez pour moi. Supposons également que vous êtes âgé de 25 à 35 ans et que vous quittez ma société pour aller travailler dans une autre société. Votre pension va se fonder sur vos gains définitifs. En tant qu'employeur qui vous a embauché le premier à un bas salaire et que vous avez quitté pour un meilleur emploi, il est certain que je ne puis être responsable des frais de pension qui pourraient se fonder sur un salaire peut-être dix fois plus élevé. Si vous devez payer un plus grand nombre de pensions à un nombre croissant de personnes, vous devez vous procurer plus d'argent quelque part.

Le président: Il ne s'agit pas de payer plus d'argent à un plus grand nombre de personnes.

M. Hanes: C'est l'effet net du problème, monsieur le président.

Le président: Pas du tout. Nous disions qu'il avait travaillé pour l'employeur A, qu'il avait obtenu une pension et qu'il a quitté son emploi. La pension est demeurée chez cet employeur. Il a ensuite été embauché par l'employeur B et a obtenu une autre pension. Il n'y a pas encore de frais additionnels. Le coût de la pension est le même. Il s'adresse à l'employeur C et obtient une pension. Dans chaque cas, il ne touche pas à la pension.

M. Hanes: Quand il quitte, il retire ses propres cotisations.

Le président: Non, pas du tout, c'est une question de pension, d'attribution de la quote-part patronale. Si nous accordons la pension à ce moment, l'employé obtient la part de l'employeur ainsi que la sienne, n'est-ce-pas?

M. Hanes: Exactement.

Le président: En supposant que c'est ce qu'on fait, qu'on touche une pension de 12 dollars par mois, ou d'un montant quelconque, qu'on reçoit une autre pension de \$20 par mois. Au total, on a quatre pensions, quatre petites pensions, qui peuvent atteindre \$120 par mois. Comment cela se peut-il?

[Text]

Mr. Hanes: When you talk of vesting, vesting is no real problem. If you look at our publication you will find that vesting is in there.

The Chairman: It is five years in some cases and ten years in others. Is it five with ours or ten?

Mr. Hanes: It is five in ours.

The Chairman: Well, it is ten in Ontario, I think. It must be up to ten.

Mr. Hanes: There are quite a few less than ten. What happens is that many people have a vested right to a deferred benefit which would include employer contributions. The trouble is that those people elect to take a refund and throw away the vested benefit. We have the best plan in the country. If you look at the record you will find that many civil servants do precisely that. Some people quit jobs in order to get a refund of their pension contributions in cash.

We have provincial legislation which prohibits refunds to members who terminate employment after the age of 45 and ten years of service, but how often does that occur?

The Chairman: But, if it does occur. Under the circumstances where we have small vested pensions, how do we put them together and how do we protect that first pension, the very early one which he leaves with the company?

Mr. Hanes: Against inflation?

The Chairman: No, no. Never mind inflation. We know that the company could go broke. How do we protect that?

Mr. Hanes: In many companies I would suggest that when a man leaves and wants to take a deferred pension, he has an insured contract, an annuity contract with an insurance company. He cannot lose that. Now, about 75 per cent of the members of plans in Canada are in what we call trustee pension plans. They are not insured, but the money is quite safe in terms of investment portfolios and in terms of provincial law, which is very strict. You cannot have a pension plan which promises benefit to the worker, without putting the money in. By provincial law you must put the money in, so the money will be there in most cases in Canada.

The Chairman: We have had some unfortunate incidents.

Mr. Hanes: Very little in Canada.

The Chairman: In Ontario we have had some.

Mr. Hanes: Yes, but as time goes on, the law becomes more effective.

[Traduction]

M. Hanes: L'attribution de la quote-part patronale n'est pas un véritable problème. Si vous consultez notre publication, vous verrez que l'attribution de la quote-part patronale est prévue.

Le président: Dans certains cas, l'échéance est de cinq ans et dans d'autres de dix ans. En ce qui nous concerne, est-elle de cinq ou dix ans?

M. Hanes: De cinq ans.

Le président: De dix en Ontario, il me semble. Elle doit être de dix ans.

M. Hanes: Dans beaucoup de cas, elle est de dix ans. Il se trouve qu'un grand nombre de personnes ont le droit de toucher des prestations différées de pension qui incluent les contributions de l'employeur. Le problème est que ces personnes préfèrent obtenir un remboursement et renoncent aux prestations acquises. Nous offrons le meilleur régime au pays. Si vous consultez les dossiers, vous verrez que c'est précisément ce que font certains fonctionnaires. Ils quittent leur emploi pour toucher un remboursement en espèces de leurs cotisations.

Nous avons une législation provinciale qui interdit les remboursements aux membres qui cessent de travailler après l'âge de 45 ans et dix ans de service, mais ces cas se produisent-ils fréquemment?

Le président: Ils se produisent. Quand on a de petites pensions auxquelles contribue l'employeur, comment constitue-t-on et protège-t-on cette première pension, la toute première qu'il laisse aux mains de la société?

M. Hanes: La protéger contre l'inflation?

Le président: Pas du tout, laisser faire l'inflation. Nous savons que la société pourrait faire faillite. Alors comment la protéger?

M. Hanes: Je pense que dans un grand nombre de sociétés, lorsqu'un employé qui démissionne veut toucher des prestations différées de pension, on applique les dispositions d'un contrat avec une compagnie d'assurance prévoyant le versement d'une rente. Cela ne peut lui être enlevé. Je répondrai qu'au Canada environ 75 p. 100 des personnes qui contribuent à des régimes de retraite versent en réalité leur argent dans des caisses de retraite en fiducie. Elles en bénéficient pas d'une assurance mais leurs cotisations sont en sûreté, compte tenu des conditions d'investissements et de la législation provinciale, laquelle est très stricte. Nous ne pouvons offrir de régime de pension qui garantisse des prestations aux travailleurs sans y investir de l'argent. Aux termes de la législation provinciale, on doit y verser l'argent, si bien qu'il s'y en trouvera presque toujours, du moins au Canada.

Le président: Il y a eu quelques incidents malheureux.

M. Hanes: Il s'en est trouvé très peu au Canada.

Le président: En Ontario, nous en avons connus.

M. Hanes: Oui, mais au fil du temps, la loi devient plus efficace.

[Text]

Senator Bird: It has been suggested that a money purchase plan is the fairest way of solving it.

Mr. Hanes: Saskatchewan did that.

Senator Bird: Can you talk a bit about research on that?

Mr. Hanes: There was a time when money purchase plans were the vogue. It was very simple. An employee would pay in, say, 5 per cent of earnings and the employer would also pay 5 per cent. The contributions are accumulated in a fund together with interest, and are used to purchase a pension for the member at retirement. You see what that will buy in the marketplace as a pension and you shop around for the best deal. The trouble with money purchase plans is that you have no idea of what pension you are going to get. This is why what we call defined pension benefit plans have gained in popularity. In the Public Service, I know I will get 2 per cent for each year, so for 35 years' service my pension would be 70 per cent of earnings.

The trouble, insofar as vesting is concerned, with defined benefit plans under which the employee is required to contribute, is that it may be many years before employer contributions are required. You may have to be in your forties before employer contributions are required over and above the employee contributions to pay for the accrued pension benefit.

Now, a man leaves at age 40 and has got vesting. Under a defined benefit plan, his own contributions may be more than sufficient to purchase his vested benefit and thus he would not receive any employer contributions. As time goes on, the situation reverses, with the employer contributions exceeding the employee contributions.

The Government of Saskatchewan has introduced a money purchase plan for its public service, with the employee contributing 5 per cent of earnings and the government also contributing 5 per cent of the employee's earnings. These contributions will not be going into the consolidated revenue fund but will be used to build up a fund of invested assets.

The Chairman: Everybody has money purchase plans. We have in Canada, in the dominion government. We have funding.

Mr. Hanes: That is not what I mean by money purchase plans.

Senator Bosa: It seems to me, Mr. Chairman, that we are still not coming to grips with the question that you put to the witness. He wants to know how to solve the problem of portability. I am going to venture an opinion. I never venture an opinion without having done the proper research. It seems to me that by the operation of the law at this time, all pension plans must terminate before one attains age 71.

Mr. Hanes: Yes, you must start drawing the pension.

[Traduction]

Le sénateur Bird: On a laissé entendre que le meilleur moyen de résoudre le problème était d'offrir un régime d'achat.

M. Hanes: C'est ce qu'a fait la Saskatchewan

Le sénateur Bird: Pouvez-vous nous parler un peu des recherches effectuées en ce sens?

M. Hanes: Les régimes d'achat étaient en vogue à une certaine époque. Il s'agissait d'une chose très simple. Un employé verse 5 p. 100 et son employeur 5 p. 100. Ces contributions sont versés à un fonds et rapportent des intérêts qui s'accumulent, et servent à acquérir un régime de pension dont l'employé profitera au moment de sa retraite. On tente alors d'acquérir le meilleur régime de retraite offert sur le marché.

Le problème, du moins en ce qui concerne la contribution de l'employeur, dans le cadre de régimes fixes de prestations auxquels l'employeur, dans le cadre de régimes fixes de prestations auxquels l'employé est tenu de cotiser, c'est qu'il peut s'écouler bien des années avant que des contributions soient exigées de l'employeur. Vous serez peut-être dans la quarantaine avant qu'on ne fasse appel à ces contributions afin de payer les hausses de prestation. Voici un exemple:

Un employé quitte son emploi à l'âge de 40 ans et touche la quote-part versée par son employeur. Aux termes d'un régime de prestations fixe, sa propre contribution peut largement suffire à racheter sa quote-part de sorte qu'il ne toucherait rien des contributions de l'employeur. Au fil du temps, la situation change et les contributions de l'employeur dépassent celles de l'employé.

Le gouvernement de la Saskatchewan a introduit un régime d'achat à l'intention de ses fonctionnaires; l'employé cotise ainsi 5 p. 100 de ses gains et le gouvernement 6 autres pour cent. Au lieu d'être versées au Fonds du revenu consolidé, ces cotisations serviront à créer un fonds d'investissement en biens immobiliers.

Le président: Maintenant, tout le monde a des régimes d'achat. Nous en avons au Canada, au gouvernement fédéral. Nous avons la capitalisation.

M. Hanes: Ce n'est pas ce que j'entends par régime d'achat. Vos prestations sont calculées selon une base différente.

Le sénateur Bosa: Il me semble, monsieur le président, que nous n'avons pas encore vraiment saisi la question que vous avez posée au témoin. Il veut savoir comment résoudre le problème de transfert. Je vais risquer une réponse, je ne le fais d'ailleurs jamais sans avoir d'abord bien étudié la question. Il me semble qu'aux termes de la Loi, tous les régimes de pension doivent expirer quand l'intéressé atteint 71 ans.

M. Hanes: C'est vrai, à cet âge on doit commencer à toucher ses prestations de retraite.

[Text]

Senator Bosa: This is by the operation of the Income Tax Act.

Mr. Hanes: Yes.

Senator Bosa: Supposing the government found a way whereby we made it a compulsory feature in all private plans that they would have to have this provision of portability. Let us say, if we compel the private carriers to include in their plans a feature whereby when an employee decided to become detached from the company that he was working for, and went to work for another company, could not that portion of his contributions and the employer's contributions be put into a pool, administered on a provincial basis—provincially, in each province—so that with the passing of time that pool would increase and it would provide a common link to all these people who detach themselves from their employers and go from employer to employer?

Mr. Hanes: As a matter of fact, the major provinces have regulatory pension legislation which provides that if you have a plan, you must put sufficient money in to pay the benefits, and provide for the vesting of pension benefits in the employee after age 45 and 10 years of service. In addition the legislation imposes investment restrictions on the assets of the plan.

Their acts contemplate the setting up of what they call a central agency for people who go from employer to employer, and the money goes into a central fund and it is there at the end of the line and you will get one pension. The legislation makes provision for this.

They have not as yet seen fit to introduce such a thing either on a provincial basis or a national basis. At one time they thought they might use federal government annuities, but they never saw fit to do it.

Incidentally, there are not too many people who are terminating their employment with vesting, in the terms of that law of investing. You will remember that vesting required by the legislation is locked in. You do not have any option. You cannot say that you will take it out.

The Chairman: Just a moment.

Dr. Kirkham: The other aspect I see, without any expertise in this area, is that if in fact you were going to have those funds transferred to a common pool, we are talking about very large sums of money from an investment point of view. It is a question of who is going to invest that money. If you have a large fund, are you going to let the provincial government or the federal government do the investing, or with which companies would those large sums of money be placed? And how would the individual in any way have control over the rate of return on that which is logically his money? I think, in individual plans, at this point in time we do have some control over the rate of return by virtue of total compensation concept in terms of our work. If we are dissatisfied with one component of it, we can change our work location to improve any particular aspect within the context of that total compensation.

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu.

M. Hanes: Exactement.

Le sénateur Bosa: Supposons que le gouvernement trouve le moyen d'obliger les sociétés privées à inclure des dispositions de transférabilité dans leur régime de pension. Par exemple, si nous obligeons les sociétés privées à inclure dans leur régime une disposition prévoyant que lorsqu'un employé quitte son emploi pour un autre, ses cotisations et celles de son employeur pourraient être versées dans un fonds, administré au niveau de la province—par chaque province—de sorte qu'avec les années, ce fonds s'accumulerait et servirait de lien pour toutes les personnes qui passent d'employeur à l'autre.

M. Hanes: Incidemment, les provinces les plus peuplées ont des lois réglementant les pensions. Ces dernières stipulent que si vous participez à un régime vous devez y verser suffisamment d'argent si vous voulez toucher les prestations et prévoient le versement de la quote-part à l'employé en respectant la règle de 45 ans d'âge et de dix années de service. La loi impose en outre des restrictions en ce qui concerne l'investissement de l'avoir du régime.

Ces lois prévoient la création d'une sorte d'organisme central chargé de recevoir les cotisations des personnes qui passent d'un employeur à l'autre, cotisations qui sont placées dans une caisse centrale grâce à laquelle une pension unique peut-être versée lors de la retraite. Ces lois prévoient ce genre de dispositions.

On n'a pas encore jugé bon d'imposer ce genre de disposition à l'échelle provinciale ni nationale. A ce moment donné, on a songé à utiliser les rentes viagères du gouvernement fédéral mais on ne s'est jamais senti prêt à la faire.

Incidemment, peu nombreux sont ceux qui quittent leur emploi en disposant de la quote-part de l'employeur, aux termes de la loi sur l'investissement. Vous vous rappellerez que les contributions versées par l'employeur sont bloquées, aux termes de la loi. Il n'y a pas de possibilité d'option. Vous ne pouvez les retirer.

Le président: Un instant, s'il vous plaît.

M. Kirkham: Je ne m'y connais pas beaucoup, mais il y a une question qui se pose: les sommes en cause sont versées dans une caisse commune, il y aura là un montant considérable à investir. Il s'agit de savoir qui investira cet argent. Dans le cas d'une caisse importante, sera-ce le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral qui investira, et chez qui ces sommes importantes seront-elles investies? De toute façon, quel contrôle l'employé aura-t-il sur le taux de rendement de ces déplacements? Il s'agit en somme de son argent. A mon avis, les régimes individuels prévoient actuellement un certain contrôle sur le taux de rendement des placements, en raison de l'existence d'une notion d'indemnisation globale de nos efforts. Si nous ne sommes pas satisfaits d'un élément, nous pouvons nous réorienter et apporter certaines améliorations en tenant compte de cette indemnisation globale.

[Text]

Senator Bosa: First, I would say, Mr. Chairman, that we do not want any more government becoming involved in this sector. Secondly, I contend that there are precedents. For instance, the general insurance companies at the present time administer a plan, jointly, which is a facility for high risk drivers, for drivers where no private insurance company wants them. So, since they must provide this kind of insurance service to the public, they do so in order to avoid the government taking over this kind of insurance.

They have formed an association and depending on the number of bad drivers they are compelled to insure, they share them according to the size of the company. So this is already a precedent. This could be expanded upon to provide such a pool, such an administrative pool.

The Chairman: When we get into the discussion on it, you will have a point there.

Senator Buckwold: May I make a comment? I think you are getting into area which becomes almost impossible. I do not know whether we, as a government, have that responsibility. We are talking about 40 per cent of the work force who are in pension plans. We must keep in mind that 60 per cent are not in any at all, not in any private pension plans. That is why we have the Canada Pension Plan. Of the 40 per cent you are talking about, the ones that lose their vesting represent the smaller percentage—and it might be half. I do not know whether it would or not. The problems are monumental.

I would like to point out, as one who operates a company, not a big company, that we have 150 employees in a pension plan. I have seen the problems. The vesting is not altogether lost. In other words, the company's contribution, which an employee loses when he leaves early in his employ, stays in the plan and is used to sweeten the plan for other employees. This is not something where suddenly the employer gets a windfall. In the plans I have seen, and in our own company, it can be used substantially to improve benefits, to give wide supplementary benefits. It can be used to do a wide variety of things. I do not believe that it should be our responsibility to force people to go into private pension schemes or to assume vesting rights if they do not want to do so. You would be surprised at the number of young workers who want their money. They want to get the money back. You may ask them why they would not leave it there, leave the \$1,500 there. You tell them it is there, but they say, "No, I want the money. This is one of those things that we need now; the government will take care of us later on. We do not really need these pension plans." You would be surprised at what a large number there are who do not want to go into a private pension plan. They say, "Sorry, we would rather spend our money now." I suppose some pension plans are compulsory. In our company it is not compulsory. You can do it if you wish, after two years; if you do not want it, that is your problem. You sign a document so that you cannot come back on the employer.

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Premièrement, monsieur le président, permettez-moi de dire que nous n'aimerions pas voir le gouvernement intervenir davantage dans ce secteur. Deuxièmement, je soutiens qu'il existe des précédents. Par exemple, les sociétés d'assurance générale offrent actuellement un régime mixte, particulièrement aux conducteurs d'automobiles à risque élevé, en d'autres termes à ceux que les autres sociétés d'assurance privées refusent. Étant donc tenues d'offrir ce service au public, elles le font pour empêcher le gouvernement de leur retirer ce genre d'affaires.

Elles ont formé une association et, dépendant du nombre de mauvais conducteurs qu'elles sont tenues d'assurer, elles partagent le risque en fonction de la taille de leur entreprise. Il y a donc déjà un précédent. On peut reprendre le modèle et l'améliorer.

Le président: Quand nous discuterons de cette question, vous pourrez invoquer ce point.

Le sénateur Buckwold: Puis-je faire une observation? Je crois que nous entrons dans un domaine où les difficultés sont énormes. Je ne sais pas si, en tant que gouvernement, nous avons cette responsabilité. Il y a environ 40 p. 100 de la population active qui souscrit à un régime de pensions. Nous devons nous rappeler que 60 p. 100 n'ont aucun fonds de pension privé ou autre. C'est pourquoi nous avons institué le Régime de pensions du Canada. Des 40 p. 100 dont vous parlez, il y a très peu qui perdent la quote-part de leur employeur—peut-être la moitié. Je ne sais trop ce qu'il en est. Les problèmes sont énormes.

J'aimerais vous signaler, en tant qu'exploitant d'une modeste compagnie d'assurance que nous avons 150 employés qui participent à un régime de pension. Je suis au courant des problèmes qui se posent. La quote-part de l'employeur n'est pas perdue. En d'autres termes, la contribution de l'entreprise, qu'un employé perd lorsqu'il quitte son emploi prématurément, demeure dans la caisse du régime et est utilisée pour améliorer le régime offert aux autres employés. Ce n'est pas un avantage qui revient soudainement à l'employeur. Les régimes dont j'ai pris connaissance, et celui de notre propre société, prévoient ce genre de disposition qui peut servir à améliorer substantiellement les avantages et à offrir des avantages supplémentaires intéressants. Elle peut être utilisée à bien des fins. Je ne crois pas qu'il nous incombe de forcer les employés à souscrire à des régimes de pension privés ou à se prévaloir de leurs droits acquis s'ils ne le désirent pas. Vous seriez étonnés du nombre de jeunes travailleurs qui veulent retirer leurs cotisations. Ils veulent qu'on leur remette leur argent. On pourrait leur demander pourquoi ils ne veulent pas laisser dans la caisse les \$1,500 qu'ils ont accumulés. Vous leurs dites que ces sommes ne sont pas perdues mais ils répliquent qu'ils veulent l'argent, que c'est ce dont ils ont besoin maintenant. Ils se disent que le gouvernement les prendra en charge plus tard et qu'ils n'ont pas réellement besoin de ce régime de pension. Vous seriez étonnés du grand nombre de gens qui ne veulent pas souscrire à un régime de pension privé. Ils disent: «Pas question, nous préférons dépenser notre argent maintenant!» Certains régimes de pension doivent être obligatoires, je suppose. Dans notre société, ils ne le sont pas. On peut y souscrire si on le désire,

[Text]

I must say, Mr. Chairman, that I think you are tilting at windmills. You are moving into a field where we have no business to try to change anything, because it literally means the government moving into a field which is the right of an individual.

If you want to move into this field, then I say, "Look at the Canada Pension Plan." That is a different thing. If you want to improve pensions for all the workers and employees in the country, well, that is what we have done. If you want to sweeten that up, there are ways of doing it. But in so far as this whole problem of moving into this field, I do not like it.

The Chairman: Senator Buckwold, if we, in our discussion, come to a conclusion that it would be in the interests of the people that the Canada Pension Plan carry the burden, then, sure, the Canada Pension Plan would do it and that would be beneficial.

Senator Buckwold: That is why I am raising this point. Everyone seems to think that because it is such a terrible thing, we have to do something. I am suggesting it is the right of an individual to make a choice, and that there are other ways of protecting that individual.

Senator Rowe: I have a question, but before I ask it I would like to preface it by saying this: I have the utmost respect for Senator Buckwold's opinion. As everyone knows, he is very experienced—

Senator Bosa: Young and dynamic.

Senator Rowe: All right. But I cannot go along with him on this. It is one of the few times I find myself in disagreement with him. In my years in the field of public welfare, it seems to me that one of the great problems, the one we are discussing, one of the most serious problems that we discussed so far, is the problem of portability of pensions. I cannot agree that it is outside the province of government, not to be dealing with it. I think it has to be faced up to.

Senator Buckwold: Senator Rowe, I am not talking about portability. That is really not what I am talking about. If people want to have portability, there are ways of doing it. I am talking about the compulsory form of vesting.

Senator Rowe: I am sorry. I had to go out for a few moments and I must have missed something. I apologize.

The Chairman: Vesting is compulsory under the law.

Senator Buckwold: You can make it that for your contribution, you can take it away at age 45.

The Chairman: But vesting the benefits from the employer's contributions is what I had in mind.

Senator Rowe: I wanted to say what I said here, and I apologize because I must have missed what Senator Buckwold

[Traduction]

après deux ans; si quelqu'un refuse d'y adhérer, c'est son problème. L'employeur fait signer à l'employé un document de sorte qu'il ne puisse revenir contre lui.

A mon avis, monsieur le président, vous vous battez contre des moulins à vent. Notre intervention dans ce domaine est injustifié. En effet, cela voudrait dire que le gouvernement empiète sur les droits de l'individu.

Si vous voulez vous mêler de cela, je vous dirais alors de jeter un coup d'œil sur le Régime de pensions du Canada. C'est autre chose. Si vous voulez améliorer les régimes de pensions des travailleurs et des employés du Canada, eh bien c'est ce que nous avons fait. Si vous voulez apporter des améliorations, il y a des moyens de le faire. Mais pour ce qui est de se mêler de ce domaine, je ne suis pas d'accord.

Le président: Sénateur Buckwold, si, d'après nos discussions, il était de l'intérêt des Canadiens que le Régime de pensions du Canada se charge de ce fardeau, il le ferait et cela serait bénéfique.

Le sénateur Buckwold: C'est pourquoi je soulève la question. Tout le monde semble penser qu'étant donné que c'est quelque chose de terrible, il faut agir. Je pense que chacun a le droit de choisir et il y a d'autres moyens de le protéger.

Le sénateur Rowe: J'ai une question, mais avant de la poser, je voudrais dire ceci: j'ai le plus grand respect pour l'opinion du sénateur Buckwold. Comme tout le monde sait, il a beaucoup d'expérience...

Le sénateur Bosa: Il est jeune et dynamique.

Le sénateur Rowe: C'est exact. Mais je ne peux être d'accord avec lui sur ce point; c'est l'une des rares fois où je ne suis pas d'accord avec lui, d'ailleurs. Au cours des années que j'ai passées dans le domaine du bien-être public, il me semble que l'un des grands problèmes,—celui dont on parle aujourd'hui,—dont nous avons parlé jusqu'à maintenant, c'est celui de la transférabilité des pensions. Je ne suis pas d'avis que cela ne soit pas du ressort du gouvernement d'en discuter. C'est un problème auquel il faut faire face.

Le sénateur Buckwold: Sénateur Rowe, je ne parle pas de transférabilité. Si les personnes veulent avoir des pensions transférables, il y a des moyens de le faire. Je parle d'une forme obligatoire d'acquisition des droits à la quote-part patronale.

Le sénateur Rowe: Je suis désolé. J'ai dû sortir pendant quelques instants et j'ai dû manquer quelque chose.

Le président: Aux termes de la loi, l'employé a droit à la quote-part patronale.

Le sénateur Buckwold: Vous pouvez retirer votre contribution lorsque vous atteignez 45 ans.

Le président: Mais ce sont les prestations qui découlent des contributions de l'employeur qui me préoccupent.

Le sénateur Rowe: Je tenais à souligner le point dont j'ai parlé, mais je suis désolé de ne pas avoir compris les observa-

[Text]

mentioned. I want to repeat that, in my view, this matter of the portability of pensions is a very serious matter. You and I know that we have a mutual friend who spent 22 years in the Public Service, as a senior officer in the Public Service of Newfoundland. He was then offered a post right here by the City of Ottawa, a senior post, that he could not very well decline. He took it and he lost 22 years of service in Newfoundland. To me, that is ridiculous and unjust. It is one of the great inequities of the system in Canada.

Senator Buckwold: Agreed.

Senator Rowe: The question then arises—and perhaps I am saying too much right now—that today, as Mr. Hanes said, it is compulsory by federal legislation, that if a company has a pension plan they must put the money in. They cannot run the risk.

Mr. Hanes: But not by federal legislation. It is by provincial legislation. However, there is a federal law to cover employees under the federal jurisdiction, that is, banks, airlines and so on. Most of the provinces—excluding the maritime provinces such as Prince Edward Island, Newfoundland and also in the case of British Columbia, that do not have legislation—say that if you have a plan you must put the money in and you must place a value on it and you have a debt. You must have a fund within five years. They restrict their investments very carefully so that you cannot go out and blow it.

Senator Rowe: So there is no federal legislation which would be applicable to the provinces?

Mr. Hanes: No. As a matter of fact, National Revenue years ago used to exercise great control over pension plans through their rules, that they would not accept the plans unless it was—

The Chairman: Approved.

Mr. Hanes: Approved. It was felt some years ago that they did not have the right and they removed most of the conditions that they used to impose. Now you can have a plan vesting and have no whatsoever and it will be accepted by National Revenue. But it still has to pass the hurdle of provincial legislation.

Senator Deschatelets: Can we come back to Dr. Stone?

Dr. Stone, are you an honorary doctor or a doctor of medicine?

Dr. Stone: I am a doctor of philosophy.

Senator Deschatelets: Dr. Stone, you said that we actually have in Canada 2.1 million people, male and female, of age 65 and over.

Dr. Stone: That is correct.

Senator Deschatelets: Have you any figures or anything to show the number of people, out of this 2.1 million, who are working? You said later on that we have 23 per cent of people 65 years of age working in part-time jobs. I think you said that.

[Traduction]

tions du sénateur Buckwold. D'après moi, cette question de transférabilité des pensions est très importante. Nous avons vous et moi un ami commun qui a passé 22 ans dans la Fonction publique, comme haut fonctionnaire, à Terre-Neuve. On lui a ensuite offert à Ottawa un poste de haut fonctionnaire qu'il ne pouvait refuser. Il l'a donc accepté et a perdu 22 ans de service passés à Terre-Neuve. Cela me semble ridicule et injuste. C'est une des grandes injustices du système canadien.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord.

Le sénateur Rowe: A l'heure actuelle—et je vais peut-être un peu trop loin—il est obligatoire aux termes de la législation fédérale que, si une compagnie possède un régime de pensions, elle y contribue. Elle ne peut courir de risques.

M. Hanes: Ce n'est pas aux termes de la législation fédérale, mais provinciale. Il y a une loi fédérale qui couvre les employés qui relèvent des autorités fédérales, c'est-à-dire les banques, les compagnies aériennes etc. La plupart des provinces—à l'exclusion de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve et de la Colombie-Britannique qui n'ont pas de législation dans ce domaine—disent que si vous avez un régime, vous devez y contribuer, fixer la valeur, et cela constitue une dette. L'entreprise doit avoir constitué un fonds en cinq ans. Les provinces régissent soigneusement les investissements, de sorte que l'entreprise ne puisse se retirer et tout laisser tomber.

Le sénateur Rowe: Donc aucune loi fédérale ne s'applique aux provinces dans ce domaine?

M. Hanes: Non. En fait, il y a de nombreuses années, le ministère du Revenu national exerçait un contrôle serré sur les régimes de pensions par le biais de son règlement, selon lequel les régimes n'étaient pas reconnus à moins qu'ils ne soient...

Le président: Approuvés.

M. Hanes: C'est cela. On a estimé il y a quelques années qu'il n'en avait pas le droit et le ministère en question a retiré la plupart des conditions qu'il imposait auparavant. Il prévoyait notamment l'acquisition des droits à la quote-part patronale. A l'heure actuelle, vous pouvez avoir un régime qui ne prévoit rien de tel et il sera quand même accepté par le ministère. Le régime doit quand même être conforme à la loi provinciale.

Le sénateur Deschatelets: Peut-on revenir à M. Stone?

M. Stone, avez-vous un doctorat honoris causa où êtes-vous médecin?

M. Stone: J'ai un doctorat en philosophie.

Le sénateur Deschatelets: M. Stone, vous avez dit qu'il y avait aujourd'hui au Canada en tout 2.1 millions de personnes âgées de 65 ans.

M. Stone: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: De ces 2.1 millions de personnes, combien travaillent? Avez-vous des données là-dessus? Vous avez dit après qu'il n'y en avait que 23 p. 100 qui occupaient des emplois à temps partiel. C'est à mon avis ce que vous avez dit.

[Text]

Dr. Stone: Those were employed—of males age 65 and over, and employed 23 per cent are working part-time.

Senator Deschatelets: But you cannot give us a rough idea of the number of people, out of the 2.1 million, who quit work?

Senator Bosa: Not quit work, but who left or are not working.

Dr. Stone: We certainly have that figure. I do not have it in my head, but I can give you the ingredients of a simple formula that will enable you to determine it quickly. You might recall that I indicated that among the males approximately 16 per cent are in the labour force, and among the females approximately 8 per cent. That is above the age of 64—65 and over.

The Chairman: 16 per cent. And the other?

Dr. Stone: And about 8 per cent for females. If you take those two percentages and work with them a little bit, you will get a total from the 2.1 million. I would just like to verify that percentage I gave you a moment ago.

Senator Benidickson: What about chart C-2 that you gave us?

Dr. Stone: I would like to qualify the last number I gave you. For females age 65 to 69 the figure is 8.3, and for those age 70 and over the figure is 2.1. I do have elsewhere in the paper—I know it is there—an average for 65 and over among females. That is in the paper.

Senator Bosa: Could you indicate to which paper you are referring?

The Chairman: You have the paper and the title.

Senator Bosa: We have 1,500 pages here.

Dr. Stone: This is the paper entitled "Population Aging and Dependency Ratios in Canada" that I suggested you consider as a contributing working document of the committee. It is "Population Aging and Dependency Ratios in Canada."

The Chairman: Even if you do not have it, senator, he will explain it and you will get it better that way. Would you continue with the line of questioning, because I think I can see some light as to the number of people over 65 in the labour force?

Senator Benidickson: May I interject? In front of us, with the submissions before the appearance of these witnesses today, we were given some very extensive information. I am referring to chart C-2. What is the relevance of that to the question raised now by Senator Deschatelets? It is entitled "Labour Force Participation Rates for Persons Aged 65 and Over."

Dr. Stone: Yes. You can take the first column of that chart.

Senator Benidickson: It refers to Canada as a whole?

[Traduction]

M. Stone: Ces personnes travaillaient—il s'agit d'hommes de plus de 65 ans dont 23 p. 100 travaillent à temps partiel.

Le sénateur Deschatelets: Mais de ces 2.1 millions de personnes, vous ne pouvez pas nous donner une vague idée du nombre de personnes qui ne travaillent plus?

Le sénateur Bosa: Pas des personnes qui ne travaillent plus, mais qui ont quitté leur emploi ou qui ne travaillent pas.

M. Stone: Nous avons certainement ce chiffre quelque part. Je ne m'en souviens pas mais je peux vous donner les éléments d'une formule simple qui vous permettra de le retrouver rapidement. Comme vous vous en souviendrez, j'ai indiqué que chez les hommes, approximativement 16 p. 100 font partie de la population active et 8 p. 100 chez les femmes. C'est-à-dire après 64—65 ans et plus.

Le président: Seize p. 100. Et l'autre chiffre?

M. Stone: Et 8 p. 100 approximativement pour les femmes. Si vous prenez ces deux pourcentages et que vous jouez un peu avec, vous verrez que vous en arriverez à un total de 2.1 millions de personnes. Je voudrais vérifier si ce pourcentage que je viens tout juste de vous donner est exact.

Le sénateur Benidickson: Et le tableau C-2 que je vous ai donné?

M. Stone: Je voudrais revenir sur le dernier chiffre que je vous ai donné. Pour les femmes de 65 à 69 ans, il s'agit de 8.3, et pour celles de 70 ans et plus de 2.1. J'ai ici quelque part dans le mémoire, je sais que c'est dans ce mémoire, une moyenne pour les femmes de 65 ans et plus. C'est dans le mémoire.

Le sénateur Bosa: Pourriez-vous nous dire de quel mémoire il s'agit?

Le président: Vous avez le mémoire et son titre.

Le sénateur Bosa: Nous avons ici 1,500 pages.

M. Stone: Il s'agit du mémoire intitulé «Vieillessement et ratios de dépendance au Canada»—que vous pourriez, à mon avis, considérer comme un document de travail.

Le président: Même si vous ne l'avez pas sous la main sénateur, M. Stone va nous l'expliquer et vous comprendrez mieux de cette façon. Pourriez-vous continuer à poser vos questions parce que je crois entrevoir le nombre de personnes de plus de 65 ans qui font toujours partie de la population active.

Le sénateur Benidickson: Puis-je ajouter quelque chose? Devant nous, nous avons les mémoires qui ont été présentés, avant la comparution de ces deux témoins aujourd'hui, et qui nous ont donné de très nombreux renseignements. Je parle bien entendu du tableau C-2. Qu'est-ce que cela a à voir avec la question que vient de soulever le sénateur Deschatelets? Ce tableau est intitulé «Taux de participation des personnes de 65 ans et plus dans la population active».

M. Stone: Oui. Prenez la première colonne du tableau.

Le sénateur Benidickson: La première colonne donne les chiffres pour le Canada dans son ensemble.

[Text]

Dr. Stone: Yes. It shows that just about 8 to 8½. You can use that figure. I have found the figure for females age 65 and over as a group, and it is 6 per cent. So it would be 16 per cent for the males and 6 per cent for the females.

Senator Benidickson: It works out to about 8 per cent overall?

Dr. Stone: Roughly.

Senator Benidickson: And that is the chart that gives us this information?

Dr. Stone: Yes.

Senator Deschatelets: I had a look at the chart and, as far as the number of people in Canada today is concerned, which varies in age from 60 to 65, what is the proportion of these people out of this 23 million figure of Canadians that we have?

Dr. Stone: I am afraid we do not have the figures broken down at that level of detail, but I can at a later time provide that for you. Would you like that?

Senator Deschatelets: Yes. May I ask you another question? It is about the expectation of life. On the point you mentioned earlier, that a woman could expect at 65 years of age to live longer than a man, for my own information and, indeed, for the information of my colleagues too, is there any medical reason to explain this? Is it the fact that the man is supporting, I suppose, the stress, the responsibility of life? Is this the reason, or is there some other reason?

Dr. Stone: I have several remarks to make about that, but I want to say first of all that I am not an expert on the subject. I am going to report the results of my own putting the question to people I consider expert.

Senator Deschatelets: I am asking you because you are a philosopher.

Dr. Stone: I am going to give you a response. There is a school of thought that does contend that males have exposed themselves to environmental hazards by virtue of their heavy participation in the so-called rat race as well as poor habits with regard to smoking and so on, that tended to cause this difference that favours females. Along with that school of thought is a notion that, as females participate more actively in all sectors of the life of the nation, this difference will decline.

There is another school of thought, however, which points out that all of the studies that have been done of species, human and otherwise, show up this difference in favour of females.

I was at a meeting in Edmonton just about a month ago, where I was talking with a professor from McMaster University who had done quite a bit of work on this subject. He has the idea that there is some genetic difference that causes the resistance to certain kinds of insults to the body to be greater among females than among males. Historically this difference has begun to show up only recently, for two reasons. One is

[Traduction]

M. Stone: Oui. Il indique approximativement 8 à 8½. Vous pouvez vous servir de ce chiffre. Je viens de trouver le chiffre pour les femmes de 65 ans et plus, il s'agit de 6 p. 100 pour ce groupe. Donc, il s'agit de 16 p. 100 pour les hommes et 6 p. 100 pour les femmes.

Le sénateur Benidickson: Dans l'ensemble, il s'agit donc de 8 p. 100.

M. Stone: Approximativement.

Le sénateur Benidickson: Et c'est ce tableau qui nous donne ces renseignements.

M. Stone: Oui.

Le sénateur Deschatelets: J'y ai jeté un coup d'œil. Prenons le nombre de personnes aujourd'hui au Canada dont l'âge se situe entre 60 et 65 ans; des 23 millions de Canadiens, combien y en a-t-il qui travaillent?

M. Stone: Je crains que la ventilation n'aille pas aussi loin, mais je pourrais vous donner ces chiffres plus tard si vous les voulez?

Le sénateur Deschatelets: Oui. Permettez-moi de vous poser une autre question à propos de l'espérance de vie. Au sujet de ce que vous avez dit tout à l'heure, soit qu'une femme peut espérer vivre plus longtemps qu'un homme après 65 ans, à titre d'information personnelle et également pour mes collègues, y a-t-il certaines raisons médicales qui permettent d'expliquer ce phénomène? Est-ce parce que l'homme est le plus en butte aux tensions de l'existence? Est-ce la raison ou y en a-t-il une autre?

M. Stone: J'aurais plusieurs remarques à faire à ce sujet, mais en tout premier lieu je voudrais dire que je ne connais pas la question à fond. Ce que je me bornerai à faire, c'est de vous communiquer les résultats des questions que j'ai moi-même posées à ce sujet à des personnes que je tiens pour des spécialistes.

Le sénateur Deschatelets: Je vous pose la question parce que vous êtes philosophe.

M. Stone: Je vais donc répondre. Il y a une école de pensée qui veut que les hommes ont été davantage exposés aux dangers de l'environnement, qu'ils ont à s'engager plus à fond dans la «lutte pour le bifteck». Ajoutons à cela les mauvaises habitudes, par exemple le tabagisme. Tous ces facteurs ont fait pencher favorablement la balance du côté des femmes. Cette école de pensée émet l'hypothèse voulant que graduellement, les femmes prenant une part de plus en plus active dans tous les secteurs de la société, cette différence ira en s'amenuisant.

Il y a une autre école de pensée, toutefois, qui soutient que toutes les études qui ont été faites sur les espèces humaines ou autres, montrent que les femmes sont privilégiées à ce sujet.

Il y a à peine un mois, j'ai pris part à une réunion à Edmonton pendant laquelle j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un professeur de l'Université de McMaster qui s'est intéressé de très très près à ce sujet. Il prétend qu'il existe des différences d'ordre génétique responsables de la plus grande résistance des femmes à certains types d'épreuves. D'un point de vue historique, cette différence ne s'est manifestée que très

[Text]

that it is only in this century that we have brought to a very low level the rate of death associated with childbearing and, as a result of controlling that factor, the "natural superiority of women" now has had a chance to manifest itself.

The second consideration is that, as you know, in the early part of this century, the migration to Canada was predominantly male migration and that set up a situation in which, during the 1940s and 1950s and early 1960s, you would have a situation of balance between older males and females; a situation of a slightly dominant number of males.

Now that we have brought the level of migration down, in proportion to the total population, and now that we have a greater balance between males and females in the international migration, that factor is being removed. We are now creating conditions in which the natural superiority of females with regard to resistance, and so on, can manifest itself. So there are these schools of thought, and the case is by no means resolved as to which one is correct.

Senator Anderson: Are there not more girls than boys born, to start with, to give a little advantage? Is that not so?

Dr. Stone: Yes. Excuse me, may I correct that. There are more boys than girls. Generally you have from 102 to 108 boys per 100 girls. This is a ratio that is found in almost all species.

Senator Bird: Is it not true that the infant mortality is higher for boys? Is that not the difference?

The Chairman: She won't let go. She is talking about the superiority of girls.

Senator Rowe: It is true that the males are discriminated against right from the beginning.

The Chairman: How do you suddenly come to that, in view of the things you have said? At the end of the century, you have three women to one man. How do you get to that conclusion?

Dr. Stone: This conclusion flows from this "natural superiority" I was taking about.

Senator Bird: I will repeat my question in a moment or two.

Senator Deschatelets: As to the maternity rate, you mentioned that it is 1.8 per cent in Canada today.

Dr. Stone: Yes, the average number of children that Canadian women would bear throughout their childbearing years, or the fertility rate for 1978, is 1.8.

Senator Deschatelets: That would be lower than in the western world, I presume.

Dr. Stone: Yes.

Senator Deschatelets: When you projected that, you say that this situation will not change unless there is some advance that we cannot foresee. You say that it will not change for generations. I think that is what you said.

[Traduction]

récemment et cela pour deux raisons: la première, ce n'est qu'au début du XX^e siècle que nous sommes parvenus à diminuer la mortalité dans les cas de grossesse, grâce à quoi la «supériorité naturelle des femmes» peut maintenant se manifester.

Deuxièmement, comme vous le savez, au début du siècle, l'immigration a été surtout composée d'hommes, ce qui a eu pour effet pendant les années 40, 50 et 60 d'équilibrer le nombre d'hommes et de femmes âgés, le nombre d'hommes étant très légèrement supérieur.

Aujourd'hui, nous accueillons moins d'immigrants, par rapport à l'ensemble de la population; en outre, on compte plus de femmes que par le passé parmi les nouveaux venus. Voilà donc un autre facteur qui disparaît. Aujourd'hui, nous créons les conditions dans lesquelles la résistance supérieure des femmes pourra se manifester. Voilà deux écoles de pensées, mais ce n'est pas demain que nous saurons laquelle a raison.

Le sénateur Anderson: Pour commencer, ne naît-il pas plus de filles que de garçons? N'est-ce pas le cas?

M. Stone: Oui. Excusez-moi—permettez-moi de corriger ce point. Il y a plus de garçons que de filles. Il y a en général entre 102 et 108 garçons pour 100 filles. Ce rapport se retrouve chez presque toutes les espèces.

Le sénateur Bird: N'est-il pas vrai que le taux de mortalité infantile est plus élevé chez les garçons? La différence ne se situe-t-elle pas à ce niveau?

Le président: Elle n'abandonnera pas. Elle parle de la supériorité des filles.

Le sénateur Rowe: Au départ le sexe masculin fait déjà l'objet d'une discrimination.

Le président: Comment en arrivez-vous soudainement à cette conclusion après tout ce que vous avez dit auparavant? A la fin du siècle, il y avait trois femmes pour un homme. Comment en arrivez-vous à cette conclusion?

M. Stone: Cette conclusion découle de cette «supériorité naturelle» dont je parlais.

Le sénateur Bird: Je répéterai ma question dans un moment.

Le sénateur Deschatelets: En ce qui concerne le taux de natalité, vous avez mentionné qu'il était à l'heure actuelle 1.8 p. 100 au Canada.

M. Stone: Oui, le nombre moyen d'enfants que les femmes canadiennes auraient au cours des années où elles seraient susceptibles d'enfanter est de 1.8 en 1978.

Le sénateur Deschatelets: Ce pourcentage est inférieur à celui du monde occidental, je présume.

M. Stone: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous voulez dire par là que cette situation ne changera pas à moins de circonstances imprévues. Vous dites que cela ne changera pas au cours des prochaines générations. C'est bien ce que vous avez dit, n'est-ce pas?

[Text]

Dr. Stone: No, I did not mean that. I was not referring to the 1.8. What I did say was that we would not have another baby boom of the post-war variety where the rate was up near 3.5 to nearly 4.0. We won't have that, we cannot have that, in my opinion, until close to the end of this century.

I might also add that it is extremely unlikely that we will have it. I was just addressing myself there to what is practically possible. It is practically possible to get back up to those levels, but it will take us that length of time to do so.

Senator Bosa: I have one point flowing further on that. What does 1.8 per cent mean in terms of total new births vis-à-vis the total population of Canada?

Dr. Stone: I do want to indicate that I do not mean to say 1.8 per cent.

Senator Bosa: No, it is 1.8 children per woman.

Dr. Stone: Per woman.

Senator Bosa: That is what I meant.

Dr. Stone: The meaning for the total number of births that would be generated is ambiguous, because that total also depends upon the number of women who will be in the childbearing ages. This particular index number is so designed that it is not influenced by the number of women in the childbearing ages.

Senator Bosa: Let us forget this factor for a moment, then. What is the child birth per year, in 1978 or in 1977, if we have the statistics, vis-à-vis the total population of Canada in 1977?

Dr. Stone: It is about 15 per cent, as I recall. That is what we call the crude birth rate.

Senator Bosa: 15 per cent?

Dr. Stone: Excuse me, 15 per 1,000.

Senator Bosa: Do you have totals?

Dr. Stone: I have not looked at those totals in a while.

Senator Bird: Senator Deschatelets suggests that I repeat my question for the record. It seems to me that it has some relevance to what Senator Buckwold has said, that if we are going to face an increasing number of older people over the age of 65 up to the age of 75, that it is a concern of the government. If they do not have private pension plans to look after them adequately, we are going to have to pay them more money in public assistance, more money in the guaranteed income supplement, more money for health and welfare, and so forth. It should be taken care of by the people themselves over their lifetime. So it is a responsibility of the federal government and other governments to make sure that they have private pension plans so that these people will not become a public charge, as many of them will be if we do not take some action on this point.

[Traduction]

M. Stone: Non, ce n'est pas ce que j'ai voulu dire. Je ne parlais pas du 1.8 p. 100. Ce que j'ai dit c'est que le phénomène de la revanche des berceaux qui a suivi la dernière guerre, alors que le taux de natalité s'élevait à 3.5 et même à 4 p. 100 ne se reproduira pas. Nous ne revivrons pas cette expérience du moins pas à mon avis avant la toute fin du siècle.

Je pourrais également ajouter qu'il est très peu probable que cela se produise. Je me demandais simplement quel genre de situation pourrait se présenter. Il est possible que nous revenions à ces niveaux, mais cela prendra beaucoup de temps.

Le sénateur Bosa: J'ai un autre point à soulever. Que signifie ce 1.8 p. 100; s'agit-il des nouvelles naissances par rapport à la population totale du Canada?

M. Stone: Je veux préciser qu'il ne s'agit pas de 1.8 p. 100.

Le sénateur Bosa: Non. Je veux dire 1.8 enfant par femme.

M. Stone: Par femme.

Le sénateur Bosa: C'est ce que j'ai voulu dire.

M. Stone: La signification du nombre total de naissances qui s'ensuivrait est ambiguë parce que ce total dépend également du nombre de femmes qui seront en âge d'avoir des enfants. Ce chiffre est calculé sans tenir compte du nombre de femmes en âge d'avoir des enfants.

Le sénateur Bosa: Oublions alors ce facteur pendant un moment. Quel est le taux de natalité par année, en 1978 ou en 1977, si nous avons des statistiques, par rapport à la population totale du Canada en 1977?

M. Stone: Si je me souviens bien, il est environ 15 p. 100. C'est ce que nous appelons le taux de natalité brut.

Le sénateur Bosa: 15 p. 100?

M. Stone: Excusez-moi, 15 par mille.

Le sénateur Bosa: Avez-vous les montants globaux?

M. Stone: Cela fait un bout de temps que je n'ai pas jeté un coup d'oeil à ces montants globaux.

Le sénateur Bird: Le sénateur Deschatelets propose que je répète ma question afin qu'elle apparaisse dans la fescicule. Il me semble que cela a quelque chose à voir avec ce qu'a dit le sénateur Buckwold, à savoir que si nous devons faire face à une augmentation sans cesse plus grande du nombre de personnes âgées de 65 à 75 ans, cela devrait alors constituer une des préoccupations du gouvernement. Si ces personnes ne disposent pas de régimes de pension privés pour répondre de façon satisfaisante à leurs besoins, nous devons leur verser des prestations de vieillesse beaucoup plus élevées, nous devons consacrer beaucoup plus d'argent au Programme du Supplément de revenu garanti ainsi qu'aux programmes de santé, de bien-être etc. Il faudrait que les intéressés prennent eux-mêmes des dispositions de leur vivant. Le gouvernement fédéral et les autres gouvernements sont donc tenus de veiller à ce que ces personnes adhèrent à des régimes de pension privés pour éviter qu'elles ne deviennent une charge pour l'État,

[Text]

The Chairman: That, of course, is the original idea.

Senator Bird: Probably, if it is not proposed, it will be a great cost, otherwise they will go on public assistance.

The Chairman: The Canada Pension Plan is a great step in that direction.

Senator Bird: Many of those who earn little find that when they get the Canada Pension Plan it is insufficient.

The Chairman: That was when it started. It has been in force for only ten years.

Senator Buckwold: I want to comment further, and then go on to another field. I agree that as people get older they have more responsibility to take care of this point. My concern is that of the 40 per cent who are employed and who are on pension plans—and we are devoting a lot of discussion to a very difficult situation quite apart from portability. Regardless of whether people can take the money out, or how they can transfer it, I suggest you will find that about 60 per cent are not in pension plans at all.

Senator Bird: I agree.

Senator Buckwold: Also, how far do we move into forcing people to do something they do not want to do? You might say that the government should do that because otherwise the government would have to look after them. Somehow we have that philosophy in the community and we have to live with it.

Senator Bird: That is so.

Senator Buckwold: It is said that the Canada Pension Plan can take care of it. I think it could be that that is the protection, that there should be a better pension under the Canada Pension Plan.

The other point is one that I have raised before, and the ladies, I think, will support me on it. It is a matter that relates to something that I can speak of because I have some expertise on it. It is the question of joint survivorship.

I would like Mr. Hanes to discuss this a little bit with us. This is where a man retires and dies very soon afterwards. There is a short period of time where his wife participates in the pension plan, and then she is left high and dry with nothing to speak of. What percentage of the plans now have that joint survivor benefit?

Mr. Hanes: In the public sector it is pretty high. Are you talking about the widow's benefit?

Senator Buckwold: The widow's benefit is not paid for more than five years, is it?

Mr. Hanes: I mean the widow's pension. The joint survivorship option is in almost all plans in the private sector. The member can elect to take it, but it will reduce his pension by

[Traduction]

comme ce sera le cas si des mesures ne sont pas prises dès maintenant.

Le président: Il s'agit naturellement de l'idée originale.

Le sénateur Bird: Il est probable que si cela ne fait pas l'objet d'une proposition, cela coûtera très cher puisque ces vieillards seront obligés de s'inscrire au bien-être social.

Le président: Le Régime de pension du Canada constitue une bonne étape dans cette direction.

Le sénateur Bird: Un grand nombre des gagne-petits estiment que les prestations du Régime de pension du Canada sont loin s'être suffisantes.

Le président: C'était au tout début, ce régime n'a que dix années d'existence.

Le sénateur Buckwold: Je veux ajouter quelque chose et poursuivre sur un autre sujet. Je conviens que plus les gens vieillissent plus leurs responsabilités s'accroissent dans ce domaine. Je me préoccupe des 40 p. 100 de ces personnes qui travaillent et qui participent à un Régime de pension—et nous insistons beaucoup sur une situation très difficile et très éloignée de la question de l'autorisation des transferts. Mise à part la question de savoir si les gens peuvent retirer leur argent ou comment ils peuvent effectuer un transfert; je pense que si vous étudiez la situation, vous vous rendrez compte que environ 60 p. 100 des gens n'adhèrent à aucun régime de pension.

Le sénateur Bird: J'en conviens.

Le sénateur Buckwold: Par ailleurs comment pouvons-nous les forcer à poser des gestes auxquels ils s'opposent? Vous pourriez inciter le gouvernement à agir parce qu'autrement il devra les prendre en charge. Cette philosophie a cours à l'heure actuelle et nous ne pouvons l'ignorer.

Le sénateur Bird: C'est vrai.

Le sénateur Buckwold: On dit que le Régime de pension du Canada peut s'en occuper. Je crois que c'est là qu'on pourrait trouver ce genre de protection; il s'agirait d'améliorer les conditions de pension dans le cadre du Régime de pension du Canada.

J'ai déjà soulevé le point suivant et, je crois que les dames m'appuieront. Il s'agit d'une question qui se rapporte à quelque chose dont je peux parler en tant que spécialiste en la matière. Il s'agit de la question des pensions de conjoint survivant.

J'aimerais que M. Hanes nous en dise quelques mots. Il s'agit du cas où un homme prend sa retraite et meurt presque tout de suite après. L'épouse touche les prestations du Régime de pension pendant un certain temps pour se retrouver finalement sans revenu. Quel pourcentage des régimes offre maintenant cette pension au conjoint survivant?

M. Hanes: Dans le secteur public, ce pourcentage est assez élevé. Parlez-vous de la prestation de veuve?

Le sénateur Buckwold: La veuve ne touche de prestations que pendant cinq ans, n'est-ce pas?

M. Hanes: Je veux dire la pension de veuve. Je suis désolé. La possibilité d'opter pour une pension de conjoint survivant apparaît dans presque tous les régimes du secteur privé. Le

[Text]

50 to 60 per cent. That is pretty high. You reduce your pension by 25 per cent to take that. If you take a plan that provides a true widow's pension—that is, half of your pension, or whatever—the private sector is far beyond that in the public sector. This is dealt with in this publication, *Pension Plans in Canada*, 1976.

Senator Bukwold: I looked through it and could not find it from the point of view of protection for widows.

Mr. Hanes: It is in it.

Senator Buckwold: I will look again. I am talking really of the joint survivorship. There is going to be a much larger contribution required if you have a widow's pension in addition to the employee's especially a male employee's. It is quite true that almost every plan has that option, but the question is: How many employees opt for that option? My experience is that very few do.

Mr. Hanes: When a male is retiring and his pension is not too good to start with, he is not going to reduce it by 40 or 50 per cent. He is going to gamble on his future.

Senator Buckwold: What would the figure be?

Mr. Hanes: It would depend on the age. It is what we call a joint age.

Senator Buckwold: It seems to be a very real problem.

The Chairman: I do not think he has any statistics on it.

Mr. Hanes: No, Mr. Chairman, we have no idea how many elect that kind of option.

Senator Buckwold: Do you have any idea about the compulsory features? Personally, I do not like compulsory features, anyway, but if you really wanted to do something that would benefit a lot of people, you would say that every pension plan must have a joint survivorship program, even with the risk of a lower pension rate.

Senator Bird: Yes, because there are more widows than widowers.

Mr. Hanes: There is a differential of seven years in there. It is three years on average that women are younger than their husbands, so you have ten years in there.

Senator Buckwold: Does that mean that we should pass a law to make every man marry a woman who is ten years older than himself? That would be a heavy burden and it might create a few others, too. I want to get your ideas on how this problem might be met.

Mr. Hanes: Quite a few plans permit this option. He has to opt for this when he takes a reduction in pension. My feeling with respect to that is that only a small percentage does that, because the reduction in pension is too severe. If it were made compulsory, then you are going to increase the employer costs

[Traduction]

participant peut choisir cette option mais il réduira sa pension d'environ 50 à 60 p. 100. Ce qui est très élevé. Il faut réduire votre pension de 25 p. 100 si vous décidez de faire ce choix. Si vous choisissez plutôt un régime qui offre une véritable pension à la veuve,—la moitié de votre pension, ou n'importe quel autre montant le secteur privé est de loin plus en avance que le secteur public dans ce domaine. Cette question est traitée dans la publication *Pension Plans in Canada*, 1976.

Le sénateur Buckwold: J'ai lu cette publication et je n'y ai rien trouvé en ce qui a trait à la protection des veuves.

M. Hanes: Pourtant il en est question.

Le sénateur Buckwold: J'y jetterai de nouveau un coup d'œil. Je veux vraiment parler des pensions versées au conjoint survivant. La contribution sera beaucoup plus importante, si vous avez une pension de veuve en sus de celle de l'employé, surtout s'il s'agit d'un homme. Il est vrai que presque tous les régimes offrent cette option, mais la question est de savoir combien d'employés la choisissent? D'après mon expérience, bien peu le font.

M. Hanes: Si un homme prend sa retraite et si sa pension de départ n'est pas très élevée, il ne va pas accepter de la réduire de 40 ou de 50 p. 100. Il préférera courir le risque.

Le sénateur Buckwold: Quel chiffre atteindra-t-il?

M. Hanes: Cela dépend de son âge. En fait, de l'âge moyen des deux conjoints.

Le sénateur Buckwold: Ce problème semble très sérieux.

Le président: Je ne pense pas qu'il existe de statistiques à ce propos.

M. Hanes: Non, monsieur le président nous ne savons pas combien de travailleurs choisissent cette possibilité.

Le sénateur Buckwold: Envisage-t-on de rendre cette mesure obligatoire? Personnellement, je n'aime pas les obligations, mais si l'on veut véritablement faire quelque chose qui profite à un grand nombre de personnes, il faudrait que tous les régimes proposent un programme de pension mixte pour le conjoint survivant, même au risque d'obtenir une pension moins élevée.

Le sénateur Bird: Oui, car il y a plus de veuves que de veufs.

M. Hanes: Les femmes vivent en général sept ans de plus que les hommes. Comme elles sont en général plus jeunes de trois ans que leur mari, on obtient donc une différence de dix ans.

Le sénateur Buckwold: Est-ce que nous devrions pour autant adopter une loi qui obligerait chaque homme à épouser une femme moins âgée que lui de dix ans? Ce serait une lourde tâche qui pourrait engendrer d'autres difficultés. J'aimerais que vous me disiez comment on pourrait faire face à ce problème.

M. Hanes: Très rares sont les régimes qui permettent d'exercer cette option. Elle peut être exercée lorsque le bénéficiaire du régime accepte une réduction de sa pension. A mon avis, rares sont ceux qui exercent cette option, car la réduction de la pension est trop importante. Si on rendait cette mesure

[Text]

considerably unless you reduce the pension. The pension is not that good anyway, and if you start to reduce the pensions across the board in order to accommodate this, I think it would not be popular. On the other hand, if you should make it compulsory, you are going to increase the employer costs of the plan.

Senator Buckwold: I thought there might be something there now, Mr. Hanes.

Mr. Hanes: No.

The Chairman: Dr. Stone, is there anything in these figures? Can you help us or give us some indication as to the number of people who will probably continue to work after age 65?

Dr. Stone: In the future?

The Chairman: Now, or in the last year, or in the future.

Dr. Stone: I have some indication in terms of participation rates, but not in terms of the actual aggregate, because the aggregate depends on the size of the total population. What I have tried to do for the committee is to provide a range of population totals.

The Chairman: Yes.

Dr. Stone: Yes, so that actual number is going to depend on which total you select. I have provided, however, in one of the tables that are attached to the documents before you a summary of the percentages.

The Chairman: What is the table number?

Dr. Stone: It is table B2.

The Chairman: I have table B2.

Dr. Stone: It is a table, not a chart. We are looking at the table that is attached to the text. The title of the table is "Assumed Female and Male Labour Force Participation Rates. Would you like me to make some introductory remarks?

The Chairman: Yes.

Dr. Stone: In this table I try to show a set of assumed rates of participation in the labour force for males and females, broken down by age. Bear in mind that the participation rate is simply the percentage of the population that is classified as being in the labour force. The first seven rows give you the data for females, broken down into a number of age groups. The next five rows give you data for males.

The first column, which is called the reference series, represents an average of the participation rates between 1975 and 1977. The next two columns provide the assumed medium level of what we can expect around the year 2001, and then what we can reasonably take to be a maximum attainable by that time for those same rates.

Now, in order to turn those figures into actual numbers of people in the working force, you need to apply a particular set of population projections. I do suggest that it really is easier and more useful for you to think in terms of these ratios as you look into the future than in terms of any specific number of

[Traduction]

obligatoire, on augmenterait considérablement les coûts pour l'employeur, à moins de réduire la pension. Celle-ci n'est pas tellement élevée, et une éventuelle réduction générale des pensions pour assurer ce mécanisme serait très impopulaire. Par contre, si on la rend obligatoire, on va augmenter les coûts du régime pour l'employeur.

Le sénateur Buckwold: Je pensais que c'était possible, monsieur Hanes.

M. Hanes: Non.

Le président: Monsieur Stone, trouve-t-on quelque chose dans ces chiffres? Pourriez-vous nous aider ou nous donner une idée du nombre des gens qui vont sans doute continuer à travailler après 65 ans?

M. Stone: A l'avenir?

Le président: Maintenant, ou l'année dernière, ou à l'avenir.

M. Stone: J'ai quelques renseignements sur les taux de participation, mais non sur la participation totale, actuelle, car celle-ci dépend de la population totale. J'ai essayé de fournir au Comité un éventail de totaux en ce qui a trait à la population.

Le président: Oui.

M. Stone: Oui, si bien que ce chiffre va dépendre du total choisi. Cependant, dans l'un des tableaux joints aux documents que vous avez, je vous ai fourni un résumé des pourcentages.

Le président: Quel est le numéro de ce tableau?

M. Stone: C'est le tableau B2

Le président: Je l'ai.

M. Stone: C'est un tableau, et non un graphique. Nous considérons le tableau joint au texte. Il est intitulé «prévision des taux de participation à la population active des hommes et des femmes». Voulez-vous que je fasse quelques remarques préliminaires?

Le président: Oui.

M. Stone: Dans ce tableau, j'ai essayé de faire apparaître un ensemble de taux prévus de participation à la population active pour les hommes et pour les femmes, selon leur âge. Souvenez-vous que le taux de participation n'est que le pourcentage de l'ensemble de la population classée comme faisant partie de la population active. Les sept premières colonnes concernent les femmes, selon différents groupes d'âge. Les cinq rangs suivants concernent les hommes.

La première colonne, intitulée «séries de référence», présente une moyenne des taux de participation de 1975 à 1977. Les deux colonnes suivantes fournissent le niveau moyen qui devrait être atteint vers l'an 2001, puis ce que nous pouvons raisonnablement considérer comme étant le maximum accessible à cette époque pour les mêmes taux.

Pour que ces chiffres reflètent la proportion véritable des gens qui font partie de la population active, il faut appliquer un ensemble de projections sur la population. Selon moi, il est plus facile et plus utile de voir les choses en fonction de proportions lorsque l'on envisage l'avenir, plutôt qu'en fonction

[Text]

people, because that number will bring in other factors of uncertainty that would make fruitful thought more difficult.

The Chairman: Dr. Stone, we have to have some numbers in our minds. Percentages do not do us much good.

Dr. Stone: Yes, Mr. Chairman, I will be happy to table with the committee, within the next day or so, a calculation of the numbers that are associated with the population projections that have been provided. That will be no problem.

The Chairman: Yes. That is very important to us. Go ahead.

Dr. Stone: I was going to say that you will notice, with regard to females, that we are projecting a decline in the participation rates of approximately 50 per cent, for those age 65 and over, from the situation that existed in approximately 1976, to the situation that will exist at the turn of the century. In contrast, however, if you look at females aged 15 to 54, we are projecting quite a substantial increase in the participation rates.

Turning to the males age 65 and over, we also expect a substantial decline in the participation rates between approximately 1976 and the turn of the century. So the propensity to be active in the labour market will decline for those with the main retirement ages as time goes on over the next 20 years.

Senator Bird: Why?

Senator Deschatelets: That is the question, why?

Dr. Stone: May I comment on that?

The Chairman: yes.

Dr. Stone: there have been several studies on this specific question, mostly of the American situation, but I would suggest that the factors that have been considered in these studies that one key element is the security of retirement income.

To the extent that our society can provide to persons who are not working and who are of retirement age what they deem to be a reasonable income, the chances of their electing not to work go up substantially. There is a kicker on that, which applies to those who are in ill health or to those who have had to work at very taxing jobs for long periods of time. The more we approach a situation where we can offer to these people a reasonable plane of living without having to work once they get into the retirement age, especially if there is a health problem or a problem associated with boring work or work that is extremely taxing, the more the probability of leaving work will rise. These would be the key factors.

There is, of course, another side to this in terms of changes in the economy. You might remember that I pointed out before that the structure is changing in such a way, that the opportunities to work part-time and the opportunities for self-employment have been declining in proportional terms, and the opportunities to work full-time in wage-type activities

[Traduction]

d'un chiffre précis de population, car ce chiffre amène d'autres facteurs d'incertitude qui rendraient plus difficile toute démarche fructueuse.

Le président: M. Stone, nous devons avoir certains chiffres à l'esprit. Les pourcentages ne nous sont pas très utiles.

M. Stone: Oui, monsieur le président, je serais très heureux de fournir au Comité, dès demain, un calcul des données relatives aux projections de population qui ont été effectuées. Il n'y aura aucun problème.

Le président: Oui. C'est très important pour nous. Continuez.

M. Stone: Vous remarquerez qu'en ce qui concernent les femmes âgées de 65 ans et plus, on prévoit pour la fin du siècle une baisse des taux de participation d'environ 50 p. 100 par rapport à la situation qui existait aux environs de 1976. Par contre, si l'on considère les femmes âgées de 15 à 54 ans, on envisage une augmentation très importante des taux de participation.

En ce qui concerne les hommes âgés de 65 ans et plus, on s'attend également à une diminution importante des taux de participation de 1976 à la fin du siècle. La tendance à participer à la population active va diminuer pour les personnes qui atteindront l'âge de la retraite au cours des 20 prochaines années.

Le sénateur Bird: Pourquoi?

Le sénateur Deschatelets: Voilà la question, pourquoi?

M. Stone: Puis-je vous faire part de certaines remarques à ce sujet?

Le président: Certainement.

M. Stone: Plusieurs études ont été effectuées sur cette question précise, la plupart portant sur la situation aux États-Unis, mais je crois que les facteurs qui ont été pris en considération dans ces études s'appliquent ici. Il semble ressortir effectivement que l'un des éléments clé soit la garantie d'un revenu à la retraite.

Dans la mesure où notre société peut offrir aux personnes qui ne travaillent pas et qui sont en âge de prendre leur retraite ce qu'elles considèrent comme étant un revenu raisonnable, les possibilités que ces personnes choisissent de ne pas travailler s'accroissent énormément. Mais attention, cela s'applique également à ceux qui sont malades ou qui ont occupé des postes très exigeants durant de longues périodes. Plus on pourra offrir à ces personnes un régime raisonnable de vie sans qu'elles doivent recommencer à travailler une fois à la retraite, si elles connaissent un problème de santé ou des problèmes dus à un travail ennuyant ou extrêmement difficile, plus la possibilité de voir ces personnes quitter leur travail augmentera. Ce sont là à mon avis les facteurs clé.

Bien sûr, il y a l'autre côté de la médaille: les modifications que subit l'économie. Vous vous souviendrez peut-être que j'ai déjà dit que la structure de l'économie était en train de se modifier de façon telle que les possibilités de trouver du travail à temps partiel et de travailler pour son propre compte diminuaient proportionnellement alors que les possibilités de trou-

[Text]

have been increasing in proportional terms. Therefore, the scope of the demand for labour of the kind that senior citizens would find most convenient has been declining. That is another factor that would tend to push down these rates.

The third factor—and this is, of course, quite obvious—is that as soon as you have a loose labour market situation, a relatively high unemployment rate, you start worrying about the opportunities of work for people with young family responsibilities. The higher the unemployment rate goes, the more we might tend to place priority on providing work for those with young family responsibilities and, the more we would tend to organize our institutions in such a way as to help the older people to find something more interesting than work to do, so that openings can be created for the younger ones.

Putting all these factors together, you have the source of this decline.

Just to go back to my first remark, it is the improving security of income in retirement that is the key factor. Bear in mind that it is not just the money income that is paid to you that is crucial here; it is the whole spectrum of subsidized services that our society can make available to this group of potential retirees.

Senator Deschatelets: Dr. Stone, you were referring to the economy and the male labour force and the participating rates for age 65 to 69. In the reference series, you show 26.3 per cent of people in the labour force at that age.

Dr. Stone: Males.

Senator Deschatelets: These are statistics that you have gathered?

Dr. Stone: These are data from our labour force survey.

Senator Deschatelets: In the next column for the year 2001, these are expectations?

Dr. Stone: Yes, indeed.

Senator Deschatelets: I cannot understand why the participation of these people from age 65 to 69 would decrease really by half from today to the year 2001. Suppose we come forward in our recommendations with the abolition of compulsory retirement age, that there be no limit, and suppose this would be based on some social phenomenon. For a person age 65 today, the expectation of life could be in the eighties. The health condition of a man or woman of 65 years of age is much better than it was 25 years ago. There will be a shortage of labour, as you know, in about 15 to 20 years from now. They say that it could be so extensive that we would have to bring in some immigrants, in some areas more than others, in some sectors of the labour force. So I just cannot understand how you could project that nearly half of the people age 65 to 69 will decrease, nearly by half, by the year 2000.

Dr. Stone: I would be happy to comment on that, senator. The first point to make is that when we start talking about the

[Traduction]

ver du travail rémunéré à plein temps augmentaient elles aussi de façon proportionnelle. Par conséquent, les demandes de travail qui conviendraient le mieux aux personnes âgées diminuent. C'est là un autre facteur qui a tendance à faire diminuer ces taux.

Le troisième facteur—et c'est bien sûr un facteur tout à fait évident—consiste, dès que le marché du travail est peu reluisant et le taux de chômage relativement élevé, à se demander quelles sont les possibilités d'emploi pour les jeunes chefs de ménage. Plus le taux de chômage augmente, plus on a tendance peut-être à accorder la priorité aux jeunes chefs de famille et plus aussi on a tendance à organiser nos institutions de façon à aider les personnes âgées à trouver autre chose de plus intéressant à faire que de travailler, afin de pouvoir créer des emplois pour les jeunes.

Réunissez tous ces facteurs, et vous saurez pourquoi il y a une baisse.

Tout simplement pour revenir à ma première observation, le facteur clé est cette garantie de plus en plus grande d'un revenu à la retraite. N'oubliez pas que ce n'est pas seulement l'argent que l'on verse qui est important ici, c'est toute la gamme des services que notre société offre à ce groupe de personnes susceptibles de prendre leur retraite.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Stone, vous avez parlé de l'économie, de la population active masculine et des taux de participation des personnes âgées de 65 à 69 ans. Dans votre énumération de base, vous dites que 26,3% des gens se trouvent dans la population active de cet âge.

M. Stone: Chez les hommes.

Le sénateur Deschatelets: Ce sont là des statistiques que vous avez recueillies?

M. Stone: Ce sont des données tirées de notre enquête sur la population active.

Le sénateur Deschatelets: A la colonne suivante, pour l'année 2001, ce sont là des prévisions?

M. Stone: Oui, en effet.

Le sénateur Deschatelets: Je ne comprends pas pourquoi la participation des gens âgés de 65 à 69 ans diminuerait de presque de moitié d'ici l'an 2001. En supposant que l'on accepte nos recommandations concernant l'abolition de la retraite obligatoire, il n'y aura plus de limite d'âge. Supposons également que cela serait fondé sur un phénomène social. Pour une personne de 65 ans aujourd'hui, l'espérance de vie pourrait se situer dans les 80 ans. La santé d'un homme ou d'une femme de 65 ans est beaucoup meilleure qu'elle ne l'était il y a 25 ans. Vous savez sans doute qu'il y aura pénurie de main-d'œuvre dans environ 15 ou 20 ans. On dit que cette pénurie sera tellement aigüe que l'on devra amener ici des immigrants, dans certaines régions plus que dans d'autres et dans certains secteurs de la population active. C'est pourquoi je ne comprends tout simplement pas comment vous pouvez prévoir que le nombre de personnes âgées de 65 à 69 ans aujourd'hui aura diminué de presque de moitié en l'an 2000.

M. Stone: Je me fais un plaisir de faire quelques observations à ce sujet, monsieur le sénateur. D'abord, lorsqu'on

[Text]

year 2000, there are many genuine expert opinions as to what will be precisely the case, and there is clear room for honest differences of opinion as to what might take place. I would consider it sufficient, and I hope you will agree with me, to offer you some of the reasoning underlying this particular assumption.

First of all, I spent quite a bit of time looking at the movement of participation rates in some other countries where what we might call flexible retirement provisions are more highly developed and have a longer history than ours. I observed that so far the enactment of these provisions has not been accompanied by any stalling in the decline of the labour force participation rate among males of this age.

Secondly, I think it is important to recognize that until we introduce into the system of what I might call retirement rules, quite liberal provisions for early retirement with good benefits, we will have in the labour force a sort of overhang of potential early retirees, created by this group that I mentioned before with ill health, the group with boring jobs, the group with extremely taxing jobs. There is that overhang sort of sitting there waiting to drop on us if we do not already have in the system liberal rules for early retirement.

What has happened in places like Sweden, Great Britain and Germany is that, while they have built into their new regulations incentives for people to defer retirement, they have simultaneously liberalized the early retirement provisions. In the simultaneous liberalization of those provisions, that overhang has fallen on them. So, first you have to drain out of your system that group of people who would want to retire for reasons of ill health and so on, but who would judge that it is not appropriate to do so because their income security would not be adequate.

My assumption is that we will continue to have this decline because that overhang will manifest itself in continued increase in the rates of retirement in the near term. We will then get down to a kind of floor, which I suggest is around 15 per cent, and from that floor we can then begin to see rises in the participation rate that are the response to the incentives to defer retirement. But until you remove the overhang in the system, it will overpower the effect of the incentives to defer retirement. That is the way I have interpreted the data from the other countries and that is the way I would expect it to happen here.

Dr. Kirkham: Mr. Chairman, I might add an additional partial response to the senator's question. We do have a publication which we would be happy to supply to the committee. It is entitled *Out of School, Into the Work Force*. Some of you may have seen it, but if not it might be germane to the issues you are considering here. It tells us what the work force is likely to look like as we progress up to the year 2000, and the conditions under which we would have a labour shortage in

[Traduction]

commence à parler des données de l'an 2001, de nombreux experts se sont véritablement prononcés pour dire ce qu'il en sera précisément, mais il y a quand même place pour d'honnêtes différences d'opinion à ce sujet. Je crois qu'il suffira, et j'espère que vous serez d'accord avec moi, de nous faire part d'une partie du raisonnement qui sous-tend cette hypothèse précise.

D'abord, j'ai consacré pas mal de temps à étudier les variations des taux de participation dans certains autres pays qui offrent ce que l'on pourrait appeler des dispositions souples concernant la retraite—dispositions plus détaillées et qui sont adoptées depuis plus longtemps qu'ici. J'ai constaté que, jusqu'à maintenant, l'adoption de ces dispositions n'a été accompagnée d'aucun arrêt de la baisse du taux de participation de la main-d'œuvre active chez les hommes de cet âge.

Deuxièmement, je crois qu'il est important de reconnaître que jusqu'à ce que nous introduisions dans ce que l'on peut appeler les règlements sur la retraite, des dispositions tout à fait libérales concernant une retraite anticipée avec des prestations intéressantes, une sorte d'épée de Damoclès pendra au-dessus de la tête des personnes susceptibles de prendre une retraite prématurée, à cause de ce groupe dont j'ai parlé qui a des problèmes de santé, un emploi peu intéressant ou extrêmement difficile. Cette épée de Damoclès est suspendue au-dessus de nos têtes et tombera si nous n'introduisons pas dans le système des règlements libéraux concernant la retraite prématurée.

Ce qui s'est produit dans des pays comme la Suède, la Grande-Bretagne et l'Allemagne, c'est que, même si on a, à l'intérieur des règlements, incité les gens à retarder leur retraite, en même temps, on a libéralisé les dispositions concernant la retraite prématurée. Ce faisant, la menace qui pesait au-dessus de leur tête s'est abattue sur eux. Ainsi donc, il faut inciter ce groupe de personnes qui veulent prendre leur retraite pour des raisons de santé et ainsi de suite, à le faire tout en lui faisant voir que là n'est pas la solution car son revenu ne sera pas suffisant.

Je crois que nous allons continuer de connaître cette baisse parce que cette menace va toujours être présente dans l'accroissement continu des taux de retraite dans un avenir rapproché. Nous atteindrons alors une sorte de taux minimum, qui je crois est de 15 pour cent, et, à partir de là, nous pourrons commencer à connaître des accroissements du taux de participation en réaction aux stimulants visant à retarder la retraite. Mais tant que cette menace pèsera sur nous, elle va donner trop de pouvoirs aux conséquences des stimulants visant à retarder la retraite. C'est de cette façon que j'ai interprété les données des autres pays et je crois aussi que c'est ainsi que les choses se passeront ici.

M. Kirkham: Monsieur le président, j'aimerais ajouter une réponse partielle et supplémentaire à la question de M. le sénateur. Nous avons entre les mains une publication que nous nous faisons un plaisir de présenter au Comité et qui a pour titre *«Out of School, Into the Work Forces»*. Certains d'entre vous en ont déjà peut-être pris connaissance, sinon, je crois qu'elle traite des questions que nous étudions actuellement. On nous dit de quelle façon la population active va progresser

[Text]

particular categories or not. I would also like to add that there is a study that has just recently been prepared for the OECD by a British economist, Professor Christopher Freedman.

The Chairman: Don't mention his name. He is very unpopular here. Go ahead.

Dr. Kirkham: This professor is suggesting that what we may be entering is a period of economic growth without employment growth and that, in fact, the expectation automation replacing labour, that people thought was going to take place in the fifties, is now starting to be realized. So even on this particular issue there are two conflicting sets of opinion. I think one needs to be concerned about which one of these scenarios is likely to develop. I would just caution the committee that it is not unambiguously all in the one direction.

The Chairman: Thank you very much. You will make sure that we get these documents.

Dr. Kirkham: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Dr. Stone, what is your view on 65 as a retirement age?

Dr. Stone: I am happy to answer that question, Mr. Chairman, but I must observe that this is an entirely personal remark. I do not want to appear to be making any comment on government policy, and I certainly would not want to appear to be implicating my agency if I did appear to be making a comment on government policy.

I must say that my clear preference, after some rather deep thought on the matter, is for no declared mandatory age of retirement. I might also say to the committee that I spent quite a bit of time trying to speculate usefully as to what would happen in our society if, indeed, we brought that about. I thought, in fact, that I would discuss that issue in my paper, but the results were sufficiently equivocal and there was a sufficiently high level of speculation in them that I thought it better not to put it in the paper, but I can mention the conclusion here.

The conclusion I reached is that if we, indeed, brought that about, we would not alter the participation rates of older persons in a substantial way for the near term, the key assumption being that we are on a course of improving the plane of living in real terms of the older population and that course has not yet reached its conclusion. The more we improve that plane of living, the greater we will increase the net incentives for early retirement. So the effect of declaring no mandatory age would not be major in the near term.

In the longer term, after we have gotten rid of that overhang and after the average level of education among persons age 55 and over is substantially higher than it is today, then it would seem to me that incentives to defer retirement and the lack of that mandatory age will cause a tendency for the participation rates of older persons to rise. That may, indeed, take place at about the time when we really do want it to rise, which will be around 40 years from now. Of course, that is a long time away. In a nutshell, it does not seem to me that we would be doing any great violence to the realities of who will choose to retire and who will not choose to retire in the short term, by moving

[Traduction]

jusqu'à l'an 2000, et si, en fait, nous allons connaître une pénurie de main-d'œuvre dans des catégories particulières ou non. J'aimerais aussi ajouter qu'un professeur britannique a effectué tout récemment une étude pour le compte de l'OCDE.

Le président: Ne prononcez pas son nom car il est très impopulaire ici. Continuez.

M. Kirkham: Ce professeur disait que nous étions peut-être entrés dans une période de croissance économique non accompagnée d'une croissance de l'emploi et qu'on assistait, en fait, au remplacement de la main-d'œuvre par l'automatisation que tout le monde attendait dans les années 50. Même à ce propos, il existe deux opinions contradictoires. Je crois qu'il faut sérieusement se demander quel sera le scénario futur. Je voudrais simplement prévenir le Comité que tout n'est pas sans ambiguïté à sens unique.

Le président: Je vous remercie. Assurez-vous de nous faire parvenir ces documents.

M. Kirkham: Oui, monsieur le président.

Le président: Monsieur Stone, que pensez-vous de la retraite à 65 ans?

M. Stone: C'est avec plaisir que je répondrai à cette question, monsieur le président, mais je voudrais faire observer qu'il s'agit-là d'une remarque tout à fait personnelle. Je ne voudrais pas avoir l'air de commenter la politique du gouvernement ni vouloir y associer mon organisme si je donnais effectivement l'impression de le commenter.

Je dois dire que je suis partisan, après y avoir réfléchi longuement, d'une retraite «à la carte». Je voudrais également dire au Comité que j'ai également réfléchi à ce qui pourrait arriver dans notre société si cette mesure était instituée. J'avais pensé à un moment donné en discuter dans mon article, mais les résultats étaient trop ambigus et la part du hasard était beaucoup trop élevée pour que je l'écrive dans l'article, mais je peux vous dire ici quelle a été ma conclusion.

Si cette mesure était instituée, les taux de participation des personnes âgées ne seraient pas modifiés de manière sensible à court terme, en supposant que nous sommes en train d'améliorer leur niveau de vie en termes réels et que ce n'est pas fini. Plus ce niveau de vie sera élevé, plus nous pourrions inciter les personnes à prendre une retraite anticipée. La retraite à la carte n'aurait donc aucun effet majeur à court terme.

A plus long terme, dès que nous nous serons débarrassés de cet élément et que le niveau d'instruction moyen parmi les personnes ayant 55 ans et plus se sera sensiblement relevé, il me semble alors que tout stimulant permettant de différer une retraite et l'absence d'une retraite obligatoire permettront au taux de participation des personnes âgées d'augmenter. Cela peut effectivement se produire à l'époque où nous voudrions qu'il augmente, c'est-à-dire dans environ 40 ans. Bien sûr, c'est encore loin. En résumé, il ne me semble pas que nous bouleverserions à court terme les projets de ceux qui choisiront de prendre leur retraite et ceux qui choisiront de ne pas la

[Text]

to a regime in which there is no declared mandatory age of retirement.

Senator Buckwold: Dr. Stone, would you venture a prediction as to the number who might choose to continue in employment, who otherwise would have retired in the short term, as a percentage?

Dr. Stone: I am afraid, senator, that I would rather not do that, because of the fact that we have no statistics on what I call this overhang, that is, those who have been remaining in the labour force, but who would rather leave for health reasons or because they are tired of doing something that is totally uninteresting. If we had enough data on the percentage of those older people in the labour force, who would fall into that category, then I would be happy to give you that prediction, but I do not have a base from which to start to get at that number.

Senator Buckwold: Could I then try to eliminate that group you talk about, the people who are anxious to get out of the labour force and would do so if they had the financial security to do so, and look at those who would normally retire at age 65 who are reasonably well looked after? Could you venture an opinion as to how many there would be, forgetting the overhang?

Dr. Stone: Yes.

Senator Buckwold: That is, those who might continue in the labour force. You have looked at statistics from other countries.

Dr. Stone: Senator Buckwold, I have an answer to that, but I am a bit embarrassed to give it because it is, again, in percentages and not in terms of absolute numbers. I arrived at the conclusion that, once the overhang is gone, these incentives might bring up the participation rates of older persons by about 2 percentage points.

Senator Buckwold: That is by the year 2000?

Dr. Stone: Yes.

Senator Buckwold: So, if 100 people were going to retire normally, forgetting the overhang, only two would remain on if this committee was successful in eliminating compulsory retirement?

Dr. Stone: Yes. The effect of that 2 per cent would be felt mainly in the 65 to 70, 71-72 age range. Once you get beyond 71, 72, then the status quo would quickly re-establish itself.

Senator Buckwold: That is a much smaller, or even the smallest percentage we would have, Mr. Chairman.

The Chairman: But in numbers it is pretty big. That is in percentage, and it is probable that in numbers it would be quite large. That is Dr. Stone's language. He deals in percentages.

Dr. Stone: That would be when you get down to the 2006 to 2020 period.

Senator Buckwold: Maybe we misunderstood ourselves. I was talking of those who had reached the age of 65 and who would continue in employment if they did not have to retire on

[Traduction]

prendre, en adoptant un régime au sein duquel la retraite ne devrait pas être prise à un âge obligatoire.

Le sénateur Buckwold: Monsieur Stone, pourriez-vous nous dire quel serait le pourcentage de ceux qui choisiraient de ne pas prendre leur retraite alors qu'ils auraient dû la prendre à court terme?

M. Stone: Sénateur, je préfère ne pas le faire, car nous ne disposons d'aucune statistique à ce sujet, à savoir, sur ceux qui travaillent encore mais qui auraient préféré prendre leur retraite pour des raisons de santé ou tout simplement parce qu'ils en ont assez de faire un travail qui ne les intéresse absolument pas. Si nous disposions de statistiques suffisantes sur le pourcentage de ces personnes âgées de la population active qui feraient partie de cette catégorie, ce serait alors avec plaisir que je m'aventurerais à vous donner un chiffre, mais je ne dispose d'aucune base pour le calculer.

Le sénateur Buckwold: Pouvons-nous alors éliminer ce groupe dont vous parlez, c'est-à-dire ceux qui veulent prendre leur retraite et le feraient s'ils en avaient les moyens financiers, et nous pencher sur ceux qui la prendraient normalement à l'âge de 65 ans alors qu'ils sont encore en bonne santé? Pouvez-vous nous donner un chiffre?

M. Stone: Oui.

Le sénateur Buckwold: C'est-à-dire, ceux qui continueraient à travailler. Vous avez examiné des statistiques d'autres pays.

M. Stone: Sénateur Buckwold, je pourrais répondre à cette question, mais je suis un peu embarrassé car il s'agit une fois de plus de pourcentages et non pas de nombres absolus. Je suis arrivé à la conclusion que cette solution pourrait augmenter les taux de participation des personnes âgées d'environ 2 p. 100.

Le sénateur Buckwold: C'est-à-dire jusqu'à l'an 2000?

M. Stone: Oui.

Le sénateur Buckwold: Donc, si 100 personnes prenaient leur retraite normalement, seules deux continueraient à travailler si ce comité réussissait à abroger la retraite obligatoire?

M. Stone: Oui. Ces 2 p. 100 se feraient surtout sentir dans la tranche d'âge 65 ans à 70 ans, 71 et 72 ans. En deça de 71 ou 72, le statu quo se rétablirait rapidement.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, il s'agit là du pourcentage le plus bas que nous ayons eu jusqu'à présent.

Le président: Mais il est important en chiffre. Il s'agit là d'un pourcentage et il est probable qu'en chiffres, il serait assez important. M. Stone a parlé de pourcentages.

M. Stone: Il s'agirait des années 2006 à 2020.

Le sénateur Buckwold: Nous nous sommes peut-être mal compris. Je parlais de ceux qui avaient atteint l'âge de 65 ans et qui continueraient à travailler s'ils n'étaient pas obligés de

[Text]

a compulsory basis. I gather from you that out of 100, only two would continue on.

Dr. Stone: Yes.

Senator Buckwold: I do not find that a large percentage.

Dr. Stone: Yes.

Senator Buckwold: Is there a misunderstanding?

Dr. Kirkham: Mr. Chairman, to qualify the point of your interjection, there would be a lot of those 100-people groups. That is where, even though the percentage of 2 per cent is small, when you have a lot of people in that category that becomes very large in terms of actual numbers.

The Chairman: Quite.

Senator Buckwold: We have here statistics which refer to anything from 20 per cent—I see 8 per cent. I see in some of the American experience it was up to 20 per cent. Now we are down to 2 per cent.

The Chairman: No, no; not down to 2. We are talking of two different things. We are talking about 15 to 20 in numbers; and he is giving a percentage which may well turn out to be very much higher.

Senator Buckwold: We are talking of percentages in both cases.

Dr. Stone: Yes, but it is necessary for you to bear in mind that I am giving you the benefit of, as I said about two minutes ago, private speculation. They are based on a rather careful study of the histories of Sweden, Great Britain and West Germany, who have for some time now moved in terms of their retirement policies in the direction that we appear to be considering to move.

Senator Buckwold: I agree with you. I am one of those who feel that it would not be that tremendous an impact of numbers, as a percentage.

Dr. Stone: May I offer this remark, senator? Even if it is only 2 per cent, I would be the last person to suggest that that would not be an extremely important change in our society from a social point of view. I for one do not look forward to the day when, if I am lucky enough to get to 70, somebody tells me that I am out to pasture and that I cannot do anything about it. Therefore, if we create a regime in which persons who are at that age have a choice to decide whether or not they want to go out to pasture, to me that is a very important change. There is another angle on that. We are hopefully moving from a society in which everything that is young is good and everything that is old is bad.

Senator Buckwold: Especially senators.

Dr. Stone: One of the key steps that we can take in what I perceive to be the desirable direction of change—and I am not talking about policies but about public attitudes specifically—one of the key steps that we can take is to say implicitly to older persons, "What you have to contribute is so valuable that if you want to continue contributing that thing to the point

[Traduction]

prendre leur retraite à un certain âge. Sur 100 personnes, seules deux continueraient à travailler.

M. Stone: Oui.

Le sénateur Buckwold: Je ne pense pas que ce soit un pourcentage élevé.

M. Stone: Oui.

Le sénateur Buckwold: Ai-je mal compris?

M. Kirkham: Monsieur le président, ces groupes de 100 personnes seraient nombreux. Même si le chiffre de 2 p. 100 est infime, le nombre de personnes de cette catégorie sera très important.

Le président: Tout à fait.

Le sénateur Buckwold: Nous avons ici des statistiques qui prédisent jusqu'à 20 p. 100. Ici je vois 8 p. 100. Aux États-Unis, ce chiffre a atteint 20 p. 100. Nous en sommes maintenant à 2 p. 100.

Le président: Non, non pas du tout. Nous parlons de deux choses différentes. Nous parlons de 15 à 20 personnes; or, il nous a donné un pourcentage qui pourrait très bien être plus élevé.

Le sénateur Buckwold: Mais il s'agit de pourcentages dans les deux cas.

M. Stone: Oui, mais il est nécessaire de ne pas oublier que je vous donne le bénéfice, comme je vous l'ai dit il y a deux minutes, de théories personnelles. Elles sont basées sur une étude assez approfondie des mesures prises dans le passé par la Suède, la Grande-Bretagne et l'Allemagne de l'Ouest, qui depuis quelque temps se sont engagées en matière de politique de retraite dans la voie que nous semblons considérer.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord avec vous. Je suis un de ceux qui estiment qu'il ne s'agira pas d'un si grand nombre d'employés, en pourcentage.

M. Stone: Puis-je faire une remarque, sénateur? Même s'il s'agit de 2%, je serais le dernier à faire observer que cela ne constituera pas un changement extrêmement important dans notre société sur le plan social. Personnellement, je n'envisage pas avec plaisir le jour où, si j'ai la chance d'atteindre l'âge de 70 ans, on me dira que je devrai prendre ma retraite et que je dois simplement m'y conformer. Par conséquent, si nous instituons un régime dans le cadre duquel les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite ont le choix de décider qu'elles prennent leur retraite ou non, à mon avis, il s'agit d'un changement très important. On peut également considérer la question sous un autre angle. Il est encourageant de constater que notre société qui n'apprécie que les jeunes et qui dénigre les vieux commence à changer de conception.

Le sénateur Buckwold: Particulièrement les sénateurs.

M. Stone: Une des mesures essentielles que nous pouvons prendre pour nous engager dans ce que je conçois être la voie souhaitable du changement, mais je ne veux pas parler de politiques, mais particulièrement des attitudes du public, une des mesures essentielles que nous pouvons prendre consisterait à dire implicitement aux personnes âgées: «La contribution que

[Text]

where you say, 'Well, I am tired, I want to stop', then by all means continue doing it, because what you are doing is that valuable." Now we seem to be saying to them, at an age which is ridiculously low, when you consider the health and the mental vigour that people age 65 can show, "Out to pasture. No choice." So even if it is only 2 per cent, it would be an extremely important change from a social point of view.

Senator Buckwold: Agreed. Thank you, Dr. Stone.

The Chairman: We had better keep Dr. Stone around. We can use him.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I have a supplementary question. You expressed the number of people who would continue in employment beyond age 65 if the compulsory provision was removed, that number being 2 per cent. Surely if you have arrived at that figure, you must have a total number?

Dr. Stone: Oh, yes. I am going to supply the committee with some data.

The Chairman: Later they will come.

Senator Bosa: I thought Senator Buckwold was directing his questions primarily to numbers.

The Chairman: No. We will get the numbers.

Dr. Stone: We will get them for you. I just have not calculated them.

Senator Bird: I have a question. It is going back a bit, concerning the projection that there will be a 50 per cent decline in the number of female participation over age 65, which is much higher than the decline for males. However, there has been a huge number of women pouring into the labour force during the last ten years, and as far as I can find out it is expected to continue. Therefore, it strikes me as strange, when more and more women are coming in, yet you expect to have this great decline in women over age 65, when they are obviously going to need the money because pensions will be small or they will have no pension. It is curious that this provision is there. It did not quite answer the question.

Dr. Stone: Yes, indeed. That is a good point. Let me repeat my remark about there being clear room for honest differences of opinion. My assumption there was that by the time a lot of these ladies, who are participating now in the labour force, get to be pensioners, they will be carrying much higher rates of rights to much higher pension payments than the present older female population carries.

When this arrives in the next century, the level of income security in retirement that we will be offering, unless we have a collapse of the economy, will be significantly different than it is today. I continue to believe that once you approach a good situation with regard to income security in retirement, you

[Traduction]

vous avez apportée est si précieuse, que si vous voulez continuer jusqu'au point où vous direz: «Maintenant je suis fatigué, je veux m'arrêter.», alors rien ne vous empêche de continuer, parce que ce que vous faites est précieux.» Or nous semblons leur dire à un âge qui n'est pas du tout avancé, lorsque vous considérez la bonne santé et la lucidité de ces personnes âgées de 65 ans: «Vous devez prendre votre retraite, vous n'avez pas le choix.» par conséquent, même s'il s'agit seulement de 2%, ce serait un changement extrêmement important sur le plan social.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord, merci M. Stone.

Le président: Nous ferons mieux de demander à M. Stone de rester, nous pouvons avoir recours à ses lumières.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, je voudrais poser une question supplémentaire. Vous avez indiqué le pourcentage de personnes qui continueraient à occuper après avoir dépassé 65 ans, si la disposition prévoyant la retraite obligatoire était supprimée, qu'il s'agirait de 2%. Voyons, si vous êtes arrivé à ce chiffre, vous avez dû établir un nombre total?

M. Stone: Oui. Je fournirais certaines données au Comité.

Le président: Elles nous seront fournies ultérieurement.

Le sénateur Bosa: Je pensais que les questions du sénateur Buckwold portaient principalement sur des nombres.

Le président: Non. Nous les obtiendrons.

M. Stone: Nous les obtiendrons pour vous, c'est simplement que je ne les ai pas encore calculés.

Le sénateur Bird: Je désire poser une question. Je reviens un peu en arrière, au sujet de la projection que le nombre de femmes qui continueront à travailler après avoir atteint 65 ans diminuera de 50 p. 100, est beaucoup plus élevée que celle prévue pour les hommes. Toutefois, au cours des dix dernières années un nombre considérable de femmes sont devenues membre de la population active, et autant que je sache on prévoit que cette accroissement persistera. Par conséquent, il me semble étrange, lorsqu'un nombre croissant de femmes deviennent membres de la population active, que tout de même vous prévoyez cette forte diminution sur le marché du travail du nombre de femmes âgées de plus de 65 ans, lorsqu'il est évident qu'elles auront besoin de leurs salaires parce que les pensions seront réduites ou parce qu'elles n'en recevront pas. Il est curieux qu'on ait fait cette projection. Elle ne répond pas complètement à la question.

M. Stone: Oui, en effet. Votre argument est pertinent. Permettez-moi de répéter ma remarque que des divergences d'opinions sont admises. Mon hypothèse est que lorsque toutes ces femmes, qui sont actuellement membre de la population active, deviendront des pensionnées, elles auront droit à des pensions plus élevées que celles qui sont accordées aux femmes actuellement âgées.

Lorsque cela se produira au siècle suivant, le niveau de revenu de sécurité qui sera assuré à la retraite, à moins que notre économie ne s'effondre, sera sensiblement différent de celui d'aujourd'hui. Je continue à croire qu'une fois que vous assurez la sécurité de revenu à la retraite, vous offrez aux gens

[Text]

have created a large incentive for people to opt out of paid work and to opt into some other things that are interesting.

Senator Bird: That is the long term and the short term.

Senator Rowe: Mr. Chairman, I would like to go back a little further still to the point that Dr. Stone was discussing earlier, that is, the numerical disparity between males and females as they get older. Did you say it was 7 per cent, Dr. Stone?

Dr. Stone: The numerical disparity, yes. There is a difference of seven years on life expectancy. One figure I recall mentioning is that above age 75 at the turn of the century females will outnumber males by approximately two to one.

Senator Rowe: You mentioned recently—and I am aware of it—that there have been some genetic studies and some discussions that can pinpoint the reason for this difference. It raises in my mind the question as to whether sufficient attention has been given to environmental factors. Let me give you an example. I come from Newfoundland, and in the 1950s I was identified with the creation and implementation of certain welfare measures, including allowances and pensions for widows.

Senator Bosa: In 1950 you were a new Canadian.

Senator Rowe: In 1949. We made a study across Canada and we were surprised to find that we had a far higher percentage of women than any of the other provinces. We therefore had a number far higher than the national average. Now, the reason was very simple. The main occupation of our people long before that, for generations before that, was in the Banks fisheries, the Labrador fisheries, which involved at least 600 schooners going from Newfoundland to Labrador. There was mining and seal fisheries as well. All of these are among the world's most hazardous occupations and, indeed, they still are.

Senator Buckwold: You left out politics.

The Chairman: He supplies that.

Senator Rowe: It is still a hazardous thing in Newfoundland, but most of us survive.

This is still the fact right now, that the main industry of Newfoundland, quite contrary to what most people think, is not fishing, important as it; it is mining, asbestos, mining or iron ore and, until the past year or two, the tourist trade. In the incidence of pulmonary and other respiratory diseases that are there—and I expect this is going to be the case in Labrador as well in respect of the great iron mines of Labrador, and certainly it is true of the asbestos mines there—the effective life expectancy rate is going to be lower in mining; it is going to be lower than the average.

In the study of this—and this is important because it relates to the matter Senator Buckwold raised earlier, which is joint survivalship—I wonder whether sufficient attention is being

[Traduction]

la possibilité de cesser d'occuper un emploi rémunéré et de s'engager dans des activités intéressantes.

Le sénateur Bird: C'est ce qui se produira à long terme et à court terme.

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, je voudrais encore revenir au point qu'a soulevé M. Stone précédemment, notamment la différence de pourcentage entre les hommes et les femmes lorsqu'ils vieillissent. Avez-vous dit qu'il s'agissait de 7 p. 100, M. Stone?

M. Stone: La différence numérique, oui. Il y a une différence de 7 p. 100 pour la longévité. Je me souviens qu'on a mentionné qu'au-dessus de 75 ans, à la fin du siècle, le nombre des femmes dépassera celui des hommes d'environ deux pour un.

Le sénateur Rowe: Vous avez mentionné récemment, et je le sais, qu'on a procédé à des études génétiques et qu'à la suite de discussions à ce sujet on peut indiquer avec précision la raison de cette différence. Je me demande si on a tenu suffisamment compte de facteurs liés à l'environnement. J'aimerais vous donner un exemple. Je suis originaire de Terre-Neuve et dans les années 50 j'ai participé à l'élaboration et à l'application de certaines mesures de bien-être social, y compris les allocations et les pensions versées aux veuves.

Le sénateur Bosa: En 1950 vous étiez un nouveau Canadien.

Le sénateur Rowe: En 1949. Nous avons effectué une étude dans tout le Canada et nous avons été surpris de découvrir que nous avions un plus fort pourcentage de femmes que toutes les autres provinces. Par conséquent, nous avions un nombre de femmes beaucoup plus élevé que la moyenne nationale. Or la raison était très simple, bien avant cela, de générations en générations le principal métier de nos compatriotes était la pêche sur les grands bancs, ou dans les pêches du Labrador, et au moins 600 goélettes partaient de Terre-Neuve pour se rendre au Labrador. Il y avait également l'exploitation minière et la pêche des phoques. Tous ces métiers sont parmi les plus dangereux du monde, et en fait, ils le sont encore.

Le sénateur Buckwold: Vous avez omis la politique.

Le président: Il en fait partie.

Le sénateur Rowe: Il s'agit encore d'une occupation dangereuse à Terre-Neuve, mais la plupart d'entre nous survivent.

C'est encore le cas actuellement, la principale industrie à Terre-Neuve, contrairement à ce que pense la plupart des gens, n'est pas la pêche, aussi importante qu'elle soit, mais l'exploitation minière, l'extraction de l'amiant, du minerai de fer, et jusqu'à ces deux dernières années, l'industrie touristique. A cause des maladies pulmonaires et d'autres maladies des voies expiratoires qui sont répandues, et je pense que ce sera le cas au Labrador également en ce qui concerne les grandes mines de fer du Labrador, et c'est certainement le cas dans les mines d'amiant de cette région, le taux effectif de longévité sera plus réduit dans l'exploitation minière, il sera plus réduit que la moyenne.

Lorsqu'on étudie cette question, et c'est important parce que cela se rapporte à la question que le sénateur Buckwold a soulevé antérieurement, qui est la longévité des hommes et des

[Text]

given in the compilation of the statistics relating to this. That is, is sufficient attention being given to the environmental factor? It seems to me that this business of getting off on a tangent on a genetic thing may be doing a disservice.

Dr. Stone: I regret if my remarks gave the impression that we were over-emphasizing the so-called genetic factor. What I wanted to say at that time, and perhaps did not do so very effectively, is that there are two schools of thought on why this difference exists between the survival rates of older males and the survival rates of older females.

The first school of thought is the one that puts a lot of emphasis on environmental factors. The second school of thought is the one that tends to talk about an inherent superiority which we will never be able to overcome.

I did indicate at that time that the case is not closed as to which of these views is correct. I myself believe—I certainly live that way—that the environmental factors are important. I did not mean to shortchange it.

Senator Bird: It could be a bit of both.

The Chairman: Does that answer the question?

Senator Rowe: Yes. Thank you.

The Chairman: Dr. Stone, are you familiar with the works and writings of Calvert on this subject?

Dr. Stone: Some of his writings. I have read his book, the title of which is not in my head at the moment.

The Chairman: Yes you have read it. I sent you chapter 8. You will get it tomorrow I am sure. Are you as pessimistic as he is about the general conditions?

Dr. Stone: Senator, I must say, not at all.

The Chairman: Go ahead, Dr. Stone.

Dr. Stone: I do not want to start any professional arguments, but I have to say this.

The Chairman: Go ahead.

Dr. Stone: I am afraid that the alarmist view has not given adequate attention to two important ingredients in the overall size of the so-called pension burden. One is the potential for a major decline in the burden of dependence at the opposite end of the age spectrum, the younger end of the age spectrum and the potential availability of resources to support older persons that could come from this decline. Indeed, that is the key to the conclusion that I quoted in my paper.

I might add that another study that has been done for one of the federal government task forces on pension matters, which approaches this very question in a different way than the way I used, which actually tried to speculate on how fast the economy might grow, that study came to the same conclusion.

The Chairman: As you had?

Dr. Stone: Yes, that unless you have unusually slow growth in the economy, if our fertility remains around the present levels, we will free up enough resources from the younger end

[Traduction]

femmes, je me demande si on accorde suffisamment d'attention à ce facteur dans le calcul des statistiques qui s'y rapportent, c'est-à-dire tient-on suffisamment compte de l'environnement? Il me semble que cette tendance à une explication génétique puisse être malencontreuse.

M. Stone: Je regrette que mes observations vous aient donné l'impression que nous accordions une trop grande importance au facteur génétique. Je voulais simplement dire alors, et sans grand succès peut-être, qu'il existe deux écoles de pensée sur les raisons de cette différence entre les taux de survie des hommes âgés et ceux des femmes âgées.

La première école insiste beaucoup sur les facteurs environnementaux. La deuxième, s'attache plutôt à une inhérente supériorité que nous ne pourrions jamais résoudre.

J'ai indiqué alors qu'on n'avait pas encore tranché entre ces deux courants de pensée. Je crois personnellement—et je vis certainement de cette façon—que les facteurs environnementaux sont importants. Je ne voulais pas les sousestimer.

Le sénateur Bird: Il s'agit peut-être un peu des deux.

Le président: A-t-on répondu à votre question?

Le sénateur Rowe: Oui. Merci.

Le président: Monsieur Stone, connaissez-vous les travaux et les écrits de Calvert sur le sujet?

M. Stone: Certains de ses ouvrages. J'ai lu son livre, mais je ne me souviens pas du titre dans le moment.

Le président: Oui vous l'avez lu. Je vous ai envoyé le chapitre 8. Vous le recevrez demain, j'en suis sûr. Êtes-vous aussi pessimiste que lui au sujet des conditions générales?

M. Stone: Aucunement, sénateur.

Le président: Poursuivez, Monsieur Stone.

M. Stone: Je ne veux pas me lancer dans une thèse professionnelle, mais je dois dire ceci.

Le président: Nous vous écoutons.

M. Stone: Je crains que les alarmistes n'aient pas accordé une attention suffisante à deux ingrédients importants faisant partie du fardeau global des pensions. D'une part, il faut considérer l'éventualité d'un déclin important dans le fardeau de dépendance du secteur démographique constitué des plus jeunes éléments, et d'autre part l'éventualité de plus grandes ressources issues de ce déclin pour appuyer les personnes âgées. C'est en fait la clé de la conclusion que j'ai citée dans mon mémoire.

Je devrais ajouter qu'une autre étude qui a été faite pour un des groupes de travail du gouvernement fédéral sur les questions de pensions, aborde cette même question sous un angle différent, en essayant de calculer le rythme que pourrait atteindre l'essor économique, et cette étude en est arrivée à la même conclusion.

Le président: Que la vôtre?

M. Stone: Oui, soit qu'à moins une croissance inhabituellement lente de l'économie, si notre fertilité se maintient à peu près au niveau actuel, nous libérerons suffisamment de res-

[Text]

of the age spectrum, to create a major source of relief for the burdens at the other end.

The second point, and equally important, is that there appears to be an assumption in much of the discussion from what I call the alarmist viewpoint—and this is not confined to Mr. Calvert by any means—there appears to be an assumption that we will not be able to enjoy substantial improvement in income per worker. But, indeed, if we do enjoy that substantial improvement in real income per worker, we can add growing increments to the pool of resources required to support dependants without actually raising the tax rates. So a lot depends on the performance of the economy.

I guess there is a third reason, which is that the problem is not really upon us yet. We have at least 20 years of time to reorganize our institutions to try to cope with the burdens as they arise following 2006, and, indeed, we have a good 20 years, the immediate 20 years ahead, because of the fact that the older population in this period will come from a relatively small cohort as contrasted with the older population starting in 2006 which will come from a very big cohort. Therefore, taking all those things together, I frankly see the only source of pessimism in the assumption that our society will become so preoccupied with solving the immediate problems of today, that it will wait until these burdens are upon us practically before we try to do something about them. Then I think we will be in real trouble. But, given the time that we have and given the opportunities to meet those burdens of the sort that I have just indicated, I frankly cannot see the reason for the alarm.

The Chairman: The portion of the book that I sent to you does not quite contain the things that the doctor talked about in such a live way. You can take a look at it. At any rate, the doctor's views were very welcome indeed.

Now, it is not often that I start at the beginning again. However, it is not often we get a chance to get these experts in front of us, talking freely and giving their own opinions. Are there any more questions?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I have one short question. It is going back to the fertility rate. With a lot of the figures that have been given to us, what would be the proper fertility rate to maintain the balance of the population in Canada? Is it 2.8?

Dr. Stone: Thank you, senator, for raising that question, because I was hoping for an opportunity to qualify a remark that I made when you asked me, Senator Rowe, about the 1.2 per cent. If I may say it now?

The Chairman: Yes.

Dr. Stone: It is a little bit longwinded because I wanted to bring in the qualification in the answer.

In theory, what you require for replacement is the production of at least one girl for each woman in a given generation. That comes down to the production of approximately two

[Traduction]

sources du secteur démographique constitué des plus jeunes éléments, pour supporter sensiblement le fardeau à l'autre extrémité du tableau démographique.

Deuxièmement, et c'est tout aussi important, il semble y avoir une supposition dans la plupart des discussions de ceux que j'appelle les alarmistes—et ceux-ci ne se limitent pas à M. Calvert—il semble y avoir une supposition selon laquelle nous ne pourrions connaître une amélioration sensible dans le revenu par travailleur. Pourtant, si nous connaissions cette amélioration sensible dans le revenu réel par travailleur, nous pourrions ajouter ce supplément croissant au fonds des ressources requises pour aider les personnes à charge sans qu'il soit vraiment nécessaire d'élever les taux d'impositions. Tout dépend donc beaucoup du rendement de l'économie.

Il y a une troisième raison je crois, et c'est que le problème n'est pas encore vraiment le nôtre. Nous avons au moins 20 ans pour réorganiser nos institutions de façon à essayer de faire face aux fardeaux qui nous incomberont après l'an 2006. Nous avons 20 bonnes années, celles que nous vivons immédiatement, parce que les personnes âgées au cours de cette période viendront d'un groupe démographique relativement petit comparativement à la population âgée des années 2006 qui sera issue d'un groupe démographique très important. Par conséquent, compte tenu de tous ces facteurs, notre seule raison, à mon sens, d'être pessimistes serait si notre société devenait si préoccupée par la solution de ses problèmes immédiats qu'elle attendra que ces autres problèmes surgissent avant d'essayer de faire quelque chose pour les résoudre. Je crois qu'alors nous serions vraiment dans le pétrin. Mais, étant donné le temps et les possibilités dont nous disposons pour faire face aux problèmes que je viens d'indiquer, je ne vois franchement aucune raison de s'alarmer.

Le président: La partie du livre que je vous ai envoyée ne renferme pas tout à fait les choses dont M. Stone a parlé de façon si vivante. Vous pouvez y jeter un coup d'œil. Il faut bien dire que l'opinion de M. Stone nous a été très précieuse.

Maintenant, il n'arrive pas souvent que je répète ce que j'ai déjà dit au début. Toutefois, il n'arrive pas si souvent non plus que nous ayons la chance d'avoir de tels experts devant nous, qui parlent librement et donnent leur propre opinion. Y a-t-il d'autres questions?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, j'ai une courte question à poser. Il s'agit du taux de fertilité. Avec tous les chiffres qui ont été donnés, quel serait le taux de fertilité approprié pour maintenir l'équilibre de la population au Canada? Est-ce 2.8?

M. Stone: Merci, sénateur, de poser cette question, car j'espérais pouvoir préciser une observation que j'ai faite lorsque vous m'avez interrogé, sénateur Rowe, au sujet du taux de 1.2 p. 100, si je puis le faire maintenant.

Le président: Oui.

M. Stone: Ça sera peut-être un peu long parce que je voulais donner une justification dans la réponse.

En théorie, pour assurer le remplacement, il faut que chaque femme donne naissance à au moins une fille dans une génération donnée. On obtient donc la production d'environ deux

[Text]

children per woman in a given cohort. The famous number that you have is 2.1 as being the so-called replacement level of fertility.

When I was asked about 1.2, I did not mean to say, and I don't think I said, but when you read my remarks it might seem that that is what I was saying, I did not mean to say that 1.2 was the so-called replacement level. What I meant to say is that unless we have immigration rates in the area of around 200,000 on the average, we will have an absolute decline in the population at 1.2, starting near the end of this century.

Now, coming back to your question, sir, the level of fertility that is required for a balance in the population depends on the mortality rates and on the migration rates, on the net international migration. It is possible, for example, to have a growing population at 2.1, at 1.9, at 1.8, if you are compensating for the loss on the fertility side with enough immigrants. It comes down to that. Or if you are partly compensating with a major improvement in survival rates. So, in order to guarantee a growing population, you have to take into account all three factors.

There is no sort of magic level of fertility that, by itself, will guarantee a balance once you get into the 2.1, or the 2.2, or the 2.3 range. Indeed, theoretically, even if you went up to the 3.0 range which now looks high, you could still have an absolute decline if you had enough people leaving the country. So you do need to consider all three factors.

I would suggest that 2.1 is merely a rough rule of thumb that gives you an idea that if you are at 2.1 or lower, you say, "Boy, we are really low on fertility." That is a good thought. But it is not a good thought to say, "Boy, we are now unable to replace ourselves."

The Chairman: When you talked earlier about the percentage of people in the various provinces over age 65, and you left British Columbia out of it, my recollection is that Victoria has 17 per cent and Vancouver has about 12 per cent. Am I reading something wrong?

Dr. Stone: No, you are not reading something wrong, senator. I think it was just an oversight on my part, because British Columbia is slightly less than the others that I mentioned. British Columbia is over the national average. That is shown, sir, in table 2.4, I believe. Yes, it is table 2.4. That is a multipage table. You see near the end of that, that in 1976 9.8 per cent of British Columbia's population was aged 65 and over. Please notice the third line, for urban centres of 100,000 and over, which would be made up largely of the Vancouver and Victoria populations, and there you have 11.5 per cent.

The Chairman: Another thing you said did not trouble me, but it is this: When we were talking about the large number of persons age 65 and over in the small towns and villages and so

[Traduction]

enfants par femme dans un groupe donné. Le fameux chiffre que vous avez, soit 2.1, correspond au niveau de fertilité pour assurer le remplacement.

Lorsque des questions m'ont été posées au sujet de ce chiffre de 1.2, je n'ai pas du tout voulu dire ce que vous pensez et je ne l'ai pas dit même si l'apparence ait pu faire que je l'aie dit. Je n'ai jamais voulu dire que 1.2 correspond à ce niveau de remplacement. Ce que j'ai voulu dire c'est qu'à moins d'une immigration aux alentours de 200,000 en moyenne nous aurons à faire face lorsque nous atteignons ce taux de 1.2 à une diminution de la population, ceci dès la fin de notre siècle.

Je reviens maintenant sur votre question, monsieur, pour dire que le niveau de fertilité nécessaire à l'équilibre démographique dépend des taux de mortalité et des mouvements de population dans l'ensemble des migrations internationales. On peut atteindre des taux de croissance de la population de 2.1, 1.9, ou 1.8, si l'on compense la perte de fertilité par une immigration suffisante. C'est aussi simple que cela. Ou même si vous compensez en améliorant la longévité. Il faut donc, lorsqu'on parle de croissance de la population, faire entrer en ligne de compte ces trois facteurs.

Dès que vous nous approchez de ces taux de 2.1, 2.2, ou 2.3, il n'y a pas de taux de fertilité magique, qui en lui-même puisse vous assurer l'équilibre démographique. De fait, théoriquement, même si vous approchiez un taux de 3.0 qui peut paraître extrêmement élevé à l'heure actuelle, vous pourriez néanmoins avoir à faire à une population décroissante si suffisamment d'habitants quittent le pays. Je rappelle donc qu'il faut toujours tenir compte de ces trois facteurs.

Je dirai donc que ce chiffre de 2.1 est simplement une indication approximative. Quand nous l'atteignons ou un chiffre qui lui est inférieur nous savons que notre taux de reproduction est bas. Et ce sera juste mais je ne voudrais pas que vous en arriviez à dire, «Mon Dieu, nous sommes en voie de disparition».

Le président: Tout à l'heure vous avez parlé des pourcentages de la population ayant dépassé l'âge de 65 ans, vous aviez d'ailleurs laissé de côté la Colombie-Britannique, et je crois me rappeler que pour Victoria il s'agissait de 17 p. 100, et de 12 p. 100 pour Vancouver. Est-ce que je me trompe?

M. Stone: Non, c'est tout à fait exact, sénateur. Je pense qu'il s'agissait d'une omission de ma part, dû au fait que la Colombie-Britannique enregistre un taux légèrement inférieur à ceux que je mentionnais. En fait la Colombie-Britannique est au dessus de la moyenne nationale. Vous pouvez vous reporter à la table de 2.4. Oui, c'est cela, c'est cette table 2.4. C'est une table à plusieurs volets. A la fin de ce tableau vous pouvez voir qu'en 1976 9.8 p. 100 de la population de la Colombie-Britannique étaient âgés de 65 ans et plus. N'oubliez pas s'il vous plaît la troisième ligne, concernant les centres urbains de 100,000 habitants ou plus, dont une très large part serait constituée par Vancouver et Victoria, et où vous avez un taux de 11.5 p. 100.

Le président: Vous avez dit autre chose, qui ne m'a pas surpris, et qui est ceci: lorsque nous parlions du grand nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus, dans les petites villes et

[Text]

on, my own reaction was that they are there because they can live on the old age security pension, whereas they cannot do it in Toronto or in Ottawa or in other places. The boy can live and go out to do wherever he wants to, but they can make that go 30 per cent to 40 per cent further than in any other place. Is that another reason?

Dr. Stone: The point is well taken, senator. I agree.

The Chairman: I think that is a common reaction that we get. As a matter of fact, that is one of the things we expected when we introduced the old age security, that they would stay in the small communities and not rush out. We did not quite succeed entirely.

Now, before we close with the doctor, is there anything else you would like to say?

Dr. Stone: Yes, there is, Mr. Chairman. I want to go back to the famous 2 per cent. I would not like to be misunderstood on that point. When I spoke about the potential of an additional 2 percentage points to the participation rate of older males, after the overhang is gone, and when the incentives to defer retirement can show their effects, I did not mean to say that the participation rate would increase by 2 per cent. If, for example, the participation rate is 15, then a 2 per cent increase is a very small increase. What I meant to say is that there will be a 2 percentage points increase. That is a jump from 15 to 17, which is a lot bigger.

The Chairman: Is there anything else anyone has to say?

Dr. Kirkham: Thank you very much, Senator Croll. What we attempted to do this morning was to provide the committee with the expertise that is in the statistical agency. I am very proud of the people we have in the agency. I think you have seen a display this morning by the witnesses here of the quality of intellect and information that we do have available.

We have noted the commitments that we have made to you in terms of providing additional documentation, and we will ensure that in fact you do get that.

As your deliberations continue, if at any time you feel that you would like to clarify some points that we have discussed this morning, or would like to seek any additional material, we would be glad to be at your disposal upon request. Thank you very much, honourable senators.

The Chairman: On behalf of the committee, it appears that I am senior here in time and years.

Senator Buckwold: And in wisdom.

Senator Bosa: You are even more ebullient.

The Chairman: I have had a long association with Statistics Canada and I am very proud of them. I know that I have known three people who preceded you in the office. When I first came here and I did not know where to turn, I always turned and asked for the officer, and I got him. When we were going through with our Senate Committee on Poverty, Jennie helped us.

Dr. Kirkham: Yes, Ms. Jennie Podoluk.

[Traduction]

les villages, ma réaction était de penser qu'elles étaient là parce qu'il y a moyen d'y vivre avec une pension pour personnes âgées, tandis qu'à Toronto ou à Ottawa ainsi que dans certaines autres villes c'est impossible. Un retraité peut s'établir où bon lui semble, mais le pouvoir d'achat de ses prestations est plus élevé de 30 ou 40 p. 100 dans les petits centres. Est-ce là une autre raison?

M. Stone: Sénateur, je suis parfaitement d'accord.

Le président: Je pense qu'il s'agit là d'une réaction assez générale. Et de fait, c'est bien ce que nous visions, lorsque nous avons introduit les pensions pour personnes âgées, espérant qu'elles resteraient dans les petites collectivités. Mais notre plan n'a pas complètement réussi.

Avant de conclure, y aurait-il autre chose que vous aimeriez nous signaler?

M. Stone: Oui, monsieur le président. J'aimerais revenir sur ce fameux chiffre de 2 p. 100 à propos duquel j'aimerais lever toute ambiguïté. Lorsque j'ai parlé d'une participation accrue des hommes âgés, correspondant à 2 p. 100, après que l'équilibre a été rétabli, et que les incitations à reporter la retraite commencent à produire leurs effets, je n'ai pas voulu dire que le taux de participation augmenterait de 2 p. 100. Si par exemple le taux est de 15, une augmentation de 2 p. 100 serait minime. Ce que j'ai voulu dire c'est qu'il y aura une augmentation de 2 p. 100, c'est-à-dire que le taux passera de 15 à 17, ce qui est une augmentation considérable.

Le président: Quelqu'un a-t-il encore des remarques à faire?

M. Kirkham: Merci beaucoup, sénateur Croll. Nous avons essayé ce matin de faire profiter le Comité de tout ce savoir spécialisé de notre agence de statistiques. Je suis tout à fait fier de notre équipe.

Et je pense que vous avez pu rendre compte ce matin de la qualité des témoignages, de la qualité de l'information et de la formation de nos gens.

Nous avons pris bonne note de nos engagements de vous fournir une documentation complémentaire, et nous nous y tiendrons. Nous nous tenons d'ailleurs à votre disposition pour tout complément d'informations. Honorables sénateurs, merci beaucoup.

Le président: Au nom du Comité, il semble bien que je sois ici le doyen.

Le sénateur Buckwold: Et sans doute le plus sage.

Le sénateur Bosa: Vous êtes également le plus enthousiaste.

Le président: J'ai derrière moi une longue histoire de travail en commun avec Statistique Canada, dont je suis très fier. J'ai connu trois de vos prédécesseurs. Lorsque je suis arrivé ici et que je ne savais à qui m'adresser, je me suis tourné vers eux et ça m'a toujours réussi. Lorsque nous avons débattu en Comité, de la pauvreté, Jennie nous a été d'une très bonne aide.

M. Kirkham: Oui, Jennie Podoluk.

[Text]

The Chairman: Yes, Jennie helped us and we turned to her time and time again. Senator Fournier will remember that time. She was a great help to us. Now, this morning you have maintained that reputation better than 100 per cent here, I may tell you.

These are all Members of Parliament who have seen something of life and they and I share the view, and let you know, that they are very proud of the achievements of your department. We are very happy with the kind of response that we have had here today. Thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

Le président: Oui, Jennie nous a aidé et nous continuons d'ailleurs à faire appel à ses services. Le sénateur Fournier s'en souviendra sans doute, elle nous a vraiment beaucoup aidé. Et je dois ajouter que vous avez été ce matin tout à fait à la hauteur de cette réputation.

Vous avez devant vous ici des députés, qui ont une large expérience, et nous sommes tous d'accord ici pour vous dire que nous sommes très fiers de votre travail. Nous sommes très heureux de vos contributions ici aujourd'hui.

Merci beaucoup; la séance est levée.

APPENDIX "6A"

POPULATION AGING AND DEPENDENCY RATIOS IN CANADA

prepared for

The Senate Committee on Retirement Age Policies

by

Senior Advisor on Population Studies Division

Statistics Canada

and

based partly on data supplied by

Labour Force Survey Division

Population Estimates and Projections Division

POPULATION AGING AND DEPENDENCY RATIOS IN CANADATable of Contents

List of Tables

List of Charts

<u>Section</u>	<u>Paragraph</u>
1. Purpose and Summary	1
Growth	5
Demographic aging	7
Urban and rural concentration of the aging	8
The growing predominance of females	10
Labour force participation	11
Three dependency ratios	15
Future demographic pressures	17
2. Background of Demographic Growth and Aging	20
Growth	20
Age structure change	26
Urban and rural concentration of the aging	31
Provincial distribution	35
The growing predominance of females	40
Labour force participation	46
3. Trends in Dependency Ratios	54
Three dependency ratios	54
Need for caution in interpreting available data	59
Future dependency ratio patterns	62
4. Demographic Pressure on the Economic Dependency Burden	65
Little cause for alarm	66
Relative importance of future fertility and labour force participation	70

	<u>Paragraph</u>
Appendix A. The Concept of "Dependency Ratio"	75
"Economic dependency burden"	78
Measurement difficulties and procedure	80
Measures selected	87
Appendix B. Assumptions Underlying the Projection of Population and Manpower Dependency Ratios	91
Appendix C. Supplementary Tables and Charts	
Bibliography	

List of Tables

Table 2.1	Population of Canada by Selected Age Groups and Sex, 1901 Through 1976 and Projections to 2021.
Table 2.2	Percentage of the Population Aged 65 and Over, Major Areas of the World and Selected Countries, 1965, 1975, 1985, 1995 and 2000.
Table 2.3	Percentages of the Total Population and of the Population Aged 65 and Over Residing in 1971 Census Metropolitan Areas, 1971, 1976 and Projections to 2021.
Table 2.4	Percentage Distribution of Total Population and Population Aged 65 and Over, and Percentage of the Area Population Aged 65 and Over, by Residence in Urban, Rural Farm and Rural Non-farm Areas, Canada and the Provinces, 1961, 1971 and 1976.
Table 2.5	Population Aged 65 and Over, Canada and the Provinces, 1901 Through 1976 and Projections to 2001.
Table 2.6	Labour Force Participation Rates for Persons Aged 65-69 and 70 and Over, by Sex, Canada, 1971, 1976 and 1977.
Table 2.7	Percentage Distribution of the Employed Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Class of Worker, Canada, May 1966, May 1971 and May 1976.
Table 2.8	Occupational Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1976
Table 2.9	Industry Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1961 and 1971.
Table 2.10	Industry Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1971 and 1976.
Table 3.1	Range of Population Dependency Rates, Canada, 1941 to 1976 and Projections to 2021.
Table 4.1	Average Annual Percentage Increase Needed in Earned Income per Worker if the Income Transfer Rate per Dependent is To Be Maintained or Improved Without Raising the "Tax Rate" on Aggregate Income Earned by Individuals, Canada, 1976-2001 and 1976-2021.
Table B1	Summary of Assumptions for Statistics Canada Projections 1 and 4, Canada, 1981 Through 2021.
Table B2	Assumed Female and Male Labour Force Participation Rates and Related Dependency Ratios, Canada, 2001.
Table C1	Percentage Distribution of Full-time and Part-time Employment for Persons Aged 15 and Over, 55-64 and 65 and Over, by Sex, Canada, 1971, 1976 and 1977.

List of Charts

- Chart 2.1 Historical and Projected Percentage of the Population Aged 65 and Over and 75 and Over, Canada, 1901 to 2021.
- Chart 2.2 Percentage of the Population Aged 65 and Over, Canada and Selected Countries, 1941 Through 1976.
- Chart 2.3 Ratio of Male to Female Population for Selected Age Groups, Canada, 1901 Through 1976 and Projections to 2021.
- Chart 2.4 Labour Force Participation Rates, by Sex, Selected Age Groups, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 and 1977.
- Chart 2.5 Percentage of the Unemployed Males Who were Out of Work for More than 14 Weeks, by Age, Canada, 1966, 1971 and 1976.
- Chart 3.1 Alternative Measures of Total and Old Age Dependency Rates, Canada, 1966 to 2021.
- Chart B1 Historical and Projected Life Expectancy at Age 0 and Age 65, Canada, 1961, 1966 and Projections for Five-year Periods to 2016-21.
- Chart B2 Historical and Projected Total Fertility Rates, Canada, 1921 to 1971 and Projections for Five-year Periods to 2016-21.
- Chart C1 Average Annual Growth Rate of the Total Population and the Population Aged 65 and Over, Canada, Intercensal Periods 1901 Through 1976 and Five-year Projection Periods to 2021.
- Chart C2 Labour Force Participation Rates for Persons Aged 65 and Over, Canada and Provinces, 1977.
- Chart C3 Unemployment Rates for Persons Aged 25 and Over and 65 and Over, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 and 1977.

POPULATION AGING AND DEPENDENCY RATIOS IN CANADA

1. Purpose and Summary

1. This paper surveys the recent trends and the latest Statistics Canada projections concerning the growth of the older population. Also considered are the patterns of population aging and geographic distribution of the senior-citizen population, as is the unprecedented rise in the numerical dominance of aging females over aging males.
2. Prepared in support of the Statistics Canada testimony to the Senate Committee on Retirement Age Policy, this paper provides previously unpublished data on aspects of recent labour force participation by Canada's senior citizens. It is hoped that this material will prove helpful to Senator Croll and his Committee members as they deliberate upon the problems of economic opportunity for the aging.
3. Statistics Canada was asked by Warren James, Clerk of the Committee, to provide a discussion on dependency ratios. Accordingly, this paper contains a review of pertinent concepts and recent trends in selected dependency ratios, and closes with a discussion of anticipated pressures that population aging will exert on the future requirements for income transfers in Canada.
4. The remainder of this section is a summary of the main conclusions in Sections 2 to 4.

Growth

5. About 2.1 million Canadians are aged 65 and over today, and roughly 4 million are aged 55 and over, in a total population of 23.5 million. By 2001 persons aged 65 and over are expected to number about 3.4 million.
6. As the leading edge of the Baby Boom generation enters the ranks of senior citizens around 2006, the size of Canada's senior-citizen population will escalate dramatically. About 25 years later its growth rate will fall sharply, when the survivors of the Baby Depression from the mid-1960s to 1970s begin to be counted among the older folk. By 2031 it is projected that Canada will have between six and eight million people aged 65 and over.

Demographic aging

7. The population aging process is most prominent in the more industrially developed nations. While six per cent of the world's population was aged 65 and over in 1975, the more developed world regions already had over ten per cent of their aggregate population aged 65 and over. In 1976, 8.7 per cent of Canada's population was aged 65 and over. Thus, a number of countries are considerably ahead of Canada in the population aging process, including Sweden, Great Britain and the United States.

Urban and rural concentration of the aging

8. In 1976, 29 per cent of senior citizens resided in the three biggest Census Metropolitan Areas (Toronto, Montréal and Vancouver), 53 per cent lived in the aggregate of all Census Metropolitan Areas, and 77 per cent lived in urban areas. The attraction of urban services and amenities will probably reinforce the concentration of the aging in urban areas in the next few decades.

9. Three provinces (Prince Edward Island, Manitoba and Saskatchewan), as well as small Canadian towns (10,000 or less) had 10 per cent or more of their population in the senior-citizen group. Recent increases in the proportion of the total population aged 65 and over have also been greater in small towns than in Canada as a whole. In 1976, small towns in Manitoba and Saskatchewan had particularly high percentages of their total populations aged 65 and over (15.6 and 17.6 per cent, respectively).

The growing predominance of females

10. Since 1961 females have been the more predominant of the two sexes in the population aged 65 and over. The projections envisage continued increases of the female predominance within the older population. This pattern is particularly sharp in the population aged 75 and over, where females are projected to outnumber males by about two to one by the year 2001. Already in 1976 there were only 65 males per 100 females in the 75 and over age group.

Labour force participation

11. The labour force participation rates of aging males have established a trend of long-term decline. Among older females those aged 45-64 have shown rising labour force participation rates from 1956 to 1977. The rates for females aged 65 and over increased slightly from 1956 to 1966; but by 1977 they had fallen back.
12. In recent years the unemployment rate for persons aged 65 and over has been about one third that of persons aged 25 and over. This is partly because once an older person becomes unemployed, he/she tends to drop out of the labour force more quickly than others. Those older persons who leave their jobs but remain in the labour force have much longer durations of unemployment than younger people.
13. Opportunities to work part-time are very important to the employment of senior citizens. In 1977, for example 23 per cent of employed males aged 65 and over worked part-time, compared to only three per cent for employed males aged 55-64. Similarly, part-time work was much more prevalent among employed females aged 65 and over (38 per cent) than for those aged 55-64 (22 per cent).
14. Older workers have had unusually high concentrations in industries and occupations that provide higher than average scope for the exercise of individual preference concerning the age at retirement and the daily input of work effort. Sales and services, and farming, horticultural and animal husbandry were the occupation groups for unusually high concentrations of older persons in 1976. As late as that year, 25 per cent of the male labour force aged 65 and over was in farming and related occupations, compared to only six per cent for the whole male labour force. During the last 15 years, the industries with heavier

than average proportions of older workers have been agriculture, service (including community, business and personal service industries), finance, insurance and real estate.

Three dependency ratios

15. The importance of the economic burden of dependency rests on the notion that the aggregate of dependents reduces the society's capacity to generate economic growth through savings and investment. From this perspective it is proposed that the term "dependent" be taken to mean someone for whom there is an unavoidable excess of consumption over the income received for the production of goods and services (including investment). Unfortunately a simple statistically useful definition of "dependency" which embraces this viewpoint is not available. Thus we have elected to put forward definitions of three proxy measures, which are called the "dependents' transfer income ratio", the "manpower dependency ratio", and the "population dependency ratio".
16. Estimates indicate that the dependents' transfer income ratio, which seems most appropriate to the definition mentioned above, has increased from the mid-1960s to 1977. In contrast, the more widely known manpower and population dependency ratios have declined steadily in the same period. Thus much caution is needed in making generalizations about the future course of the relative economic dependency burden on the basis of either the manpower or the population dependency ratios.

Future demographic pressures

17. After examining a wide range of plausible scenarios of future patterns of fertility, mortality and migration rates, we have concluded that only a substantial resurgence of fertility rates to levels like those of the 1950s, or a massive decline in mortality rates at the older ages or both, will create serious demographic pressure on the national economic dependency burden. (To have such "demographic pressure" the increase in manpower dependency rates must be so great that the average transfer income received per dependent (in constant dollars) cannot be maintained (or modestly improved) without either (a) raising the rate of taxation, or (b) achieving an offsetting rise in real earned income per worker.) There may, nevertheless, be social pressure arising from desires to substantially raise the per person level of income support for dependents.
18. If we do experience either the "extreme" rises in fertility or the "extreme" declines in mortality in the future, the resurgence of fertility to the levels of the 1950s will be a more potent source of pressure on "tax rates" than will accelerated growth of the older population due to a strong mortality decline.
19. A marked rise in labour force participation rates above their 1975-77 levels will offer significant but not major relief from any occurrence of demographic pressure upon the national economic dependency burden.

2. Background of Demographic Growth and Aging

Growth

20. About 2.1 million Canadians are aged 65 and over today. An additional nine-tenths of one million are aged 60-64. A further 1.1 million are aged 55-59. In total, each of roughly 4 million Canadians has lived for at least 55 years.
21. The older population of Canada has grown consistently since 1901, when slightly more than one quarter of a million men and women were aged 65 and over. By 1951 this figure had reached over one million, and by 1976 it nearly doubled again to over two million. This almost eight-fold gain in 75 years was much greater than that of the total population, which grew from five million to 23 million over the same period (see Table 2.1).
22. Three years from today, in 1981, roughly 2.3 million Canadians are projected to be aged 65 and over. This is indicated in the latest, soon to be published, Statistics Canada population projections. These projections suggest that we may expect the corresponding 1986 figure to be 2.6 million. The 3 million level will be reached some time between 1991 and 1996. And in 2001, persons aged 65 and over are expected to number about 3.4 million.
23. By the year 2006 the leading edge of the Baby Boom generation will enter the ranks of senior citizens. The size of Canada's senior-citizen population will then escalate dramatically for about 25 years, after which time its growth rate will fall sharply as the leading edge of the Baby Depression from the mid-1960s to 1970s

begins to be counted among the older folk. By 2031 it is projected that Canada will have between six and eight million people aged 65 and over.

24. Early retirement options could be exercised at increasing rates in the 1990s, as a result of anticipated rapid growth of the 55-64 age group. In 1976 1.9 million persons were in this age group. By 2001 it is expected to number well over two and one half million persons (see Table 2.1).

25. Also significant is the projected rise in the population aged 75 and over, which will go from nearly three quarters of a million in 1976 to about one and one half million by 2001. The projections indicate a rising proportion at or above age 75 within the overall population aged 65 years and over. Indeed, this proportion has been rising gradually since 1961, when it was at 36 per cent. It hovered between 30 and 33 per cent from 1901 to 1961. It was 37 per cent in 1976, and is projected to be around 44 per cent in the year 2001.

Age structure change

26. "Population aging" (or "demographic aging") means an increase in the proportion of the total population that is considered as forming the older population. An arbitrary yardstick, the chronological age of 65, is often adopted in order to make rapid statistical measurement of population aging. This is not a satisfactory yardstick, because individuals at the same chronological age may vary widely in terms of biological aging.

27. The population aging process in Canada has been very gradual. In 1901 five out of every one hundred Canadians were aged 65 and over. Through the early decades of this century the population aged slowly so that by 1951 eight out of every hundred Canadians were aged 65 and over. The population aging process was halted during the 1950s and early 1960s because of the Baby Boom and a marked upsurge of net immigration of young adults to Canada. It has begun again in the 1970s (some 8.7 per cent of the nation was aged 65 and over in 1976), and it is projected to continue beyond 2001 when about 11 per cent of the population will be in the senior-citizen group (see Chart 2.1).

28. Let us put Canada's population aging in an international perspective. The population aging process is most prominent in the more industrially developed nations. For example, in 1975 about six per cent of the world's population was aged 65 and over (see Table 2.2). At that time, the "more developed world regions", according to United Nations Population Division classification, already had over ten per cent of their aggregate population aged 65 and over. (This grouping of regions includes temperate South America, Northern America, Japan, all regions of Europe, Australia, New Zealand and the Union of Soviet Socialist Republics.) The United Nations (U.N.) projections (see Table 2.2)

suggest that at the turn of the century the "more developed regions" will have over 12 per cent of their total population in the 65-and-over age group. The "less developed regions" will have only about five per cent in that age group.

29. A number of countries are considerably ahead of Canada in the population aging process. For example, at the turn of the century the per cent aged 65 and over in Canada's population will not be as high as that already passed by Sweden in 1965 (see Chart 2.1 and Chart 2.2).

30. Mortality, migration and fertility must all be taken into account in explaining Canada's population aging process. Moreover, each of these three factors is in turn a result of demographic, social and economic forces (for example marriage rates and job opportunities). A short discussion of the bases of demographic aging in Canada is presented in Stone and Fletcher (1978, Appendix B).

Urban and rural concentration of the aging

31. Where do we find the older folk living in Canada? In 1976, 29 per cent resided in the three biggest Census Metropolitan Areas (Toronto, Montréal and Vancouver), 53 per cent lived in the aggregate of all Census Metropolitan Areas, and 77 per cent lived in urban areas (see Tables 2.3 and 2.4). A little over 20 per cent resided in rural non-farm areas and less than three per cent lived on rural farms. The attraction of urban services and amenities will probably reinforce the concentration of the aging in urban areas in the next few decades.

32. In 1976, while 8.7 per cent of the national population was aged 65 and over, two provinces had substantially higher percentages -- Prince Edward Island (11.2 per cent), Saskatchewan (11.1 per cent). In contrast, the Yukon and Northwest Territories had percentages of aging population far below that of Canada, each having about three per cent of their 1976 populations aged 65 and over.

33. Small Canadian towns also had higher than average proportions of their population in the senior-citizen group. Small towns with populations under 10,000 had 10.7 per cent of their population aged 65 and over in 1976, while those with populations between 1,000 and 2,499 had 11.8 per cent of their total in the 65-and-older group (see Table 2.4). Small towns in Manitoba and Saskatchewan had particularly high percentages of the aging (15.6 and 17.6 per cent, respectively). Saskatchewan also had an unusually high proportion of older persons in its rural non-farm areas (14.8 per cent).

34. The percentage of the national population that is aged 65 and over increased by a little more than one percentage point (7.6 to 8.7) between 1961 and 1976. In medium sized cities and small towns the corresponding increase was double the national average, at two percentage points (see Table 2.4). These increases in the proportion of population in the older age groups were particularly large for the small towns (less than 10,000 in population) in Prince Edward Island (from 7.2 per cent in 1961 to 13.3 per cent in 1976), Manitoba (from 11.4 per cent to 15.6 per cent) and Saskatchewan (from 12.5 per cent to 17.6 per cent).

Provincial distribution

In 1901, 50 per cent of the population aged 65 and over lived in provinces east of Ontario. Ontario comprised 45 per cent, while less than five per cent lived in the Western provinces. By 1976 only 34 per cent of the aging population lived east of Ontario. Ontario's share had dropped to 37 per cent while that of the Western Provinces had ballooned to 29 per cent. The declining share for the Atlantic Region is expected to continue during the next two decades and the two mid-western provinces, Manitoba and Saskatchewan, are also expected to register declines.

36. Ontario's senior-citizen population may nearly double from 1976 to 2001, when about 1.3 million Ontario residents are projected to be aged 65 and over. In 1976 the corresponding figure was just below three-quarters of one million (see Table 2.5).

- Table 2.5 here -

37. The projections suggest that the proportion of the national population aged 65 and over that resides in Québec may range between 24 and 25 per cent in the next 25 years. The figure does not represent a new low. In 1956 Québec's share of the national population aged 65 and over was 21 per cent. Recent political developments in Québec could lead to demographic consequences that would produce a lower rate of growth in the population aged 65 and over in Québec than is anticipated in these projections.

38. British Columbia has had a marked rise in its share of the population aged 65 and over. In 1901, it had less than two per cent of the older population living within its boundaries. By 1976 this had increased to 12 per cent, and a further increase is anticipated by 2001.

39. Alberta joins British Columbia and Ontario as the provinces that are projected to experience increases in their shares of the national older population. However, all the provinces show absolute increases in their numbers of residents aged 65 and over during the projection period.

The growing predominance of females

40. One of the most striking features in the changing profile of Canada's older population is the substantial and growing imbalance in numbers between females and males. In the first half of this century males outnumbered females slightly in all of the five selected age groups of the population 55 years old and over, excepting that of 75 and over (see Chart 2.3). Since 1961 females have been the more predominant of the two sexes in the population aged 65 and over.

41. This predominance has been increasing. The projections assume continued marked superiority of female over male survival rates for senior citizens, and thus they envisage continued increases in the female predominance within the older population. This pattern is particularly sharp in the population aged 75 and over, where females are projected to outnumber males by about two to one by the year 2001. Already in 1976 there were only 65 males per 100 females in the 75 and over age group.

42. The ratio for the population aged 65 to 69 in 1976 was much closer to a situation of balance, 91 males per 100 females; though even this ratio has fallen significantly since the mid-1950s. For this age group the ratio is projected as declining gradually toward a "stable" level around 84 males per 100 females, to be reached by the end of the present century.
43. The causes of the emergence of a predominance of females in the older population of Canada and several other developed countries have not been established definitively. Preston and Weed's (1976) analysis of data for several countries concludes that social and economic factors associated with modern societies have been influential. He suggests that the work patterns and life style (for example, insufficient exercise, obesity, alcohol consumption and smoking) which until recently were mainly associated with men have led to lesser declines in the death rates for males than for females from the chronic and degenerative diseases, particularly cardio-vascular disease. At the same time, advances in medical knowledge have led to dramatic declines in the rates of maternal mortality.

44: Some authorities speculate that as proportionately more and more women participate in the working world and lead life-styles formerly associated with males, the rates of mortality in the older female population may begin to rise. Indeed recent data for the Netherlands and Denmark indicate a change in this direction for females (see Benjamin, 1974; Hansluwka and Smith, 1971).

45. However, other studies have shown that at more advanced ages the processes of physical deterioration and lessening resistance to disease appear to proceed faster in men than in women for reasons that include the hypothesis that females may have an inherent biological superiority (see Retherford, 1975; Benjamin, 1974). If this is the case then we should probably not expect to see dramatic changes in the gap between older male and female mortality in the future.

Labour force participation

46. The labour force participation rates of aging males have established a trend of long-term decline. This is particularly true for males aged 65 and over between 1956 and 1977 (see Chart 2.4). In this group only about 16 per cent were in the labour force in 1977, reflecting a drop of more than 10 percentage points from the 1956 level.
47. Among older females those aged 45-64 have shown rising labour force participation rates from 1956 to 1977. The rates for females aged 65 and over increased slightly from 1956 to 1966, when the level stood at six per cent. However, by 1977 the labour force participation rate for females aged 65 and over had fallen back to nearly four per cent (see Chart 2.4).
48. Within the older age groups, the labour force participation rate is by far the highest for those persons aged 65-69, and it drops off rapidly after age 70. In 1977 over one quarter of the males aged 65-69 were still members of the labour force, compared to less than one tenth for males aged 70 and over (see Table 2.6). Eight per cent of females aged 65-69 participated in the labour force, while only two per cent of females aged 70 and over did so.
49. In recent years the unemployment rate for persons aged 65 and over has been about one third that of persons aged 25 and over. This is partly because once an older person becomes unemployed, he/she tends to drop out of the labour force more quickly than others.

50. Those older persons who leave their jobs but remain in the labour force have much longer durations of unemployment than younger people. In 1971 nearly 60 per cent of unemployed males aged 65 and over had been out of work for 14 or more weeks. Less than 40 per cent aged 15 to 44 were out of work for that length of time (see Chart 2.5).
51. Table 2.7 reflects some of the structural changes that are tending to inhibit improvement of work opportunities for senior citizens. The proportion of workers who are self-employed has dropped significantly since the 1960s, while the proportion of workers who are wage and salary earners has risen. This trend is very significant for older persons, among whom self-employment has been an important means of continuing work beyond age 65. In May 1976, own account workers and employers comprised nearly 30 per cent of the employed labour force aged 65 and over, a drop from 35 per cent in 1966 (Table 2.7).
52. Opportunities to work part-time (according to the current concept of full-time work) are very important to the employment of senior citizens. In 1977, for example 23 per cent of employed males aged 65 and over worked part-time, compared to only three per cent for employed males aged 55-64. Similarly, part-time work was much more prevalent among employed females aged 65 and over (38 per cent) than for those aged 55-64 (22 per cent). From 1971 to 1977 the per cent of older employed males working part time has been stable, while that of females has declined. (These observations are based upon data shown in Stone and Fletcher (1978, Table 5.11) and Appendix C.)

53. Older workers have had unusually high concentrations in industries and occupations that provide higher than average scope for the exercise of individual preference concerning the age at retirement and the daily input of work effort. This pattern was previously reported by Ostry and Podoluk (1966) and by Brown (1975), and is reflected in Tables 2.8, 2.9 and 2.10. Sales and services, and farming, horticulture and animal husbandry were the occupation groups for unusually high concentrations of older persons in 1976 (Table 2.8). As late as that year, 25 per cent of the male labour force aged 65 and over was in farming and related occupations, compared to only six per cent for the whole male labour force. During the last 15 years, the industries with heavier than average proportions of older workers have been agriculture, service (including community, business and personal service industries), finance, insurance and real estate (see Tables 2.9 and 2.10).

3. Trends in Dependency Ratios

Three dependency ratios

54. According to popular opinion, the burden of population dependency in Canada has been declining since the early 1960s due to the sharp fall in the birth rate. In fact, whether or not dependency has been declining depends on how we define the phrase "dependency ratio".
55. The relevance of the concept of "dependency" to deliberations about retirement age policies turns in large part on the notion that dependents constitute a kind of economic burden, at least within their families (see Kelley, 1972, for a discussion on whether dependency necessarily implies economic burden). The importance of the economic burden of dependency rests on the notion that the aggregate of dependents reduces the society's capacity to generate economic growth through investment (see Leff, 1969; Kelley, 1972; Calvert, 1977). From this perspective the most appropriate definition of "dependency" uses the idea of an unavoidable excess of consumption over the income that arises from the production of goods and services (including investment). A dependent is someone for whom that excess takes place unavoidably. (Appendix A provides an extended exposition of this view.)
56. Unfortunately a simple statistically useful definition of "dependency" which embraces this viewpoint is not available. Thus we have elected to put forward definitions of three proxy measures (Appendix A discusses some of their limitations). The first is the ratio of (a) transfer income received by a designated "mostly dependent population" to (b) the aggregate personal income received by all individuals in exchange for goods and for rendering services (including investment). This will be called the "dependents' transfer income ratio". "Transfer income" is income received for reasons other than in exchange for producing goods or services.

57. The second is the ratio of (a) a designated "mostly dependent" population to (b) the remainder of the national population. We stipulate that this "mostly dependent population" contains (1) persons aged 0-14, and (2) persons aged 15 and over who are not in the labour force or who are unemployed (for most of the time period in question), with the exception of females aged 15 to 64 who live with a spouse. The ratio of the aggregate of persons in these two groups to the remainder of the population will be called the "manpower dependency ratio". (See Appendix A for comments on relevant estimation problems.)
58. Thirdly, there is the "population dependency ratio". It is usually the ratio of (a) the aggregate of persons aged 0 to 14 and 65 and over to (b) the population aged 15 to 64. A common variant of this ratio adds persons aged 15 to 19 to the numerator and deducts them from the denominator. This ratio is an index of the age distribution, and can be viewed as a crude proxy for the burden of economic dependency in society.
- Need for caution in interpreting available data
59. In spite of the fact that we are limited to crude estimates of the level of the dependents' transfer income ratio at any point of time (see Health and Welfare Canada, 1977; Powell and Martin, 1978), we believe that Chart 3.1 correctly signals no sustained decline in the profile of values for this ratio from 1966 to 1977. Thus, defined in terms of certain economic aggregates that partly reflect society's commitment to the support of perceived dependents, the dependency ratio has not declined steadily

since 1966. In contrast the manpower and population dependency ratios have been falling steadily./1

60. Commenting on recent economic history, Kelley notes that "as development takes place, the simple dependency ratio fails to capture the 'effective' impact on savings for which it is a proxy" (Kelley, 1972, pp. 23-24). By the phrase "simple dependency ratio" Kelley is referring to what we call the "population dependency ratio".
61. These observations indicate that much caution is needed in making generalizations about the future course of the relative economic dependency burden on the basis of either the manpower or the population dependency ratios.
-

- 1) The apparently close correlation between the manpower and population dependency ratios in Chart 3.1 after 1976 is partly an artifact of the "medium" assumptions for mortality, fertility and labour force participation that underlie the projections. If combinations of "more extreme" patterns of one or more of mortality, fertility or labour force participation had been used there would be a more marked divergence between the course of these two kinds of dependency ratio. The manpower dependency ratio is the more volatile of the two.

Future dependency ratio patterns

62. There is a major uncertainty about the future values of all three of the statistical definitions of dependency that have been chosen for this paper. This remark applies even to the future values of the total population dependency ratio as early as 1986, because of the difficulty of charting the future courses of fertility and international migration. We propose that the Committee consider using Table 3.1 as a rough indicator of the range of uncertainty. For 1986, one can consider that we may predict the total dependency rate with reasonable confidence within a range of $\pm 5\%$ of the average of the pertinent values shown in the table (for example, $\pm 5\%$ of 65.8 for the Type 1 total dependency ratio in 1986). In 2001 the margin of uncertainty widens to $\pm 15\%$. No single future value of the total dependency rate within these margins of uncertainty is easily demonstrated to be more likely than another level. It is easy to pretend that we know what future levels of fertility, for example, will be. In fact, such pretense should be treated with high skepticism.

63. The situation is not as bad for the old-age dependency ratio. Persons that will be in the 65-and-over age group in each of the years up to 2021 are all alive today. The margin of uncertainty around the average of the pertinent series of numbers in Table 3.1 is very narrow up to the year 2011. At the turn of the century the old age dependency ratio can be considered to be predictable with reasonable confidence within a margin of uncertainty of $\pm 2\%$ (for example, $\pm 2\%$ of 18.8 for the Type 1 old age dependency ratio in 2001). The corresponding margin for 2021 is $\pm 10\%$.

64. The margins of uncertainty become substantially wider when we consider manpower dependency ratios, since these ratios reflect assumptions about the future levels of the labour force participation rates and unemployment rates (in addition to assumptions about fertility, mortality and migration). The situation rapidly becomes worse when we consider the dependents' transfer income ratio. This ratio can be greatly affected by purely social factors. Thus it is very difficult to give meaningful bounds of confidence for these dependency ratios.

4. Demographic Pressure on the Economic Dependency Burden

65. In much of the popular and scholarly discussion of pension issues it is supposed that future aging of the population will tend to worsen the economic burden of dependents on society. Population aging is sometimes seen as entailing significant upward pressure on the rates of taxation of aggregate earned income, barring offsetting increases in output per worker (see Pesando and Rea, 1977; Calvert, 1977; Munnell, 1977; McGill, 1977; Turchi, 1975).
- Little cause for alarm
66. Our analysis of dependency ratios indicates that there is no cause for alarm, unless one strongly expects certain relatively "extreme" developments relating to the birth rate or to the death rates. After examining a wide range of plausible scenarios of future patterns of fertility, mortality and migration rates, we have concluded that only a substantial resurgence of fertility rates to levels like those of the 1950s, or a massive decline in in mortality rates at the older ages (or both), will create serious demographic pressure on the national economic dependency burden.
67. To have such "demographic pressure" the increase in manpower dependency rates must be so great that the income transfer rate per dependent cannot be maintained (or modestly improved) without either (a) raising the rate of taxation of aggregate income (received in exchange for goods and services produced), or (b) achieving a significant offsetting rise in real earned income per worker. Only in the relatively extreme birth rate or death rate situations mentioned above (and considered to be extreme in comparison to the last 20 years of history for Canada and other developed countries) should we expect demographic pressure on the national economic dependency burden. This remark implies nothing about the possible existence of social pressures to substantially improve the level of living of the retired population.

68. To arrive at this conclusion we first specified a formula that links the dependents' transfer income ratio to the income transfer rate per dependent, earned income per worker, and the manpower dependency ratio. The dependents' transfer income ratio is the ratio of (a) aggregate transfer income received by the mostly dependent sub-group of the national population to (b) the aggregate income received by all individuals in exchange for producing goods and services (including investment activity). The income transfer rate per dependent is the ratio of (a) the aggregate transfer payments received in one year by the predominantly dependent sub-group of the national population to (b) the estimated mid-year size of this sub-group.
69. We then derived a formula for the growth rate needed in earned income per worker if the dependents' transfer income ratio is to be maintained constant (specifically, not increased) while the manpower and/or income transfer rates per dependent are changing. (As defined above, the dependents' transfer income ratio may be viewed as a kind of tax rate.) Table 4.1 shows some of the pertinent data that lead to our conclusion.

Relative importance of future fertility and labour force participation

70. If we do experience the "extreme" rises in fertility and declines in mortality in the future, the resurgence of fertility to the levels of the 1950s will be a more potent source of pressure on "tax rates" than will accelerated growth of the older population due to a strong mortality decline. Unless such a resurgence of fertility sets off a boom in economic growth, that produces rates of increase in real income per worker above that needed to keep the relative dependency burden constant, we can expect the resurgence of fertility to be a highly mixed blessing; at least from the viewpoint of its economic effects.

71. This observation is borne out by comparing the data in the first three lines of Table 4.1. The first two lines show large falls in the required growth of real earned income per worker (see footnotes 5 and 6 of the table) if "high" fertility is replaced with "low fertility" (other factors being held constant). Looking at the first and third lines of the table, we see that the substitution of a modest decline in mortality for a strong decline fails to produce similarly sharp falls in the required growth of real earned income per worker, except for the 1976-2021 period when we specify a one per cent average annual increase in the income transfer rate per person aged 65 and over.
72. Table 4.1 also shows that a marked rise in labour force participation rates above their 1975-77 levels will offer significant but not major relief from any occurrence of demographic pressure upon the national economic dependency burden (compare the data in the fifth and sixth lines of Table 4.1).
73. The assumption on net international migration was held constant for all of the results shown in Table 4.1. This is so because we found that variation of this assumption from an average annual net international migration of 130,000 to one of 60,000 had a negligible effect on the results. This can be expected because much higher levels of migration would be needed to produce the required large changes in the manpower dependency ratios.
74. The manpower dependency rates used for Table 4.1 implicitly hold constant the 1975-1977 unemployment rates (ratio of unemployed labour force members to all labour force members), in the selected age-sex groups. To see what effects much lower unemployment rates might have, we repeated the calculations assuming zero unemployment (all members of the labour

force are employed). We again found that the effect on the results was negligible. A mere lowering of the unemployment rates (even by varying degrees from one period to another) does not yield the sizes of change required in dependency ratios if the results shown in Table 4.1 are to be significantly altered.

Appendix AThe Concept of "Dependency Ratio"

75. "Dependency ratio" is the phrase often used when one is referring to the ratio of dependents to non-dependents in a population. There exists no consensus as to the definition of "dependent". Many people would agree that if an individual makes no contribution to the national income over a given time period, he or she should be classified as a dependent for that period. But there is less agreement as to whether we should classify as dependents those who make some contribution to the national income, but who unavoidably consume more than they produce.
76. Moreover, it is often difficult to be sure that an individual is making no contribution to the national income. Even an infant who seems to do little more than consume is said by some to be making such a contribution when its existence spurs the family to adopt a pattern of production that augments the household contribution to the national stock of wealth to an extent greater than the added consumption brought on stream by the child's presence (see Kelley, 1972, pp. 22-23).
77. In short there is no clear, and generally accepted definition of "dependency". And there is no simple and always useful way to distinguish between dependents and non-dependents. We do believe, however, that a particular concept of dependency seems especially appropriate in the context of deliberations about the economic aspects of retirement policies.

"Economic dependency burden"

78. We begin with the phrase "economic dependency burden", for which we offer the following as a useful definition. The phrase "economic dependency burden" means the difference between the aggregate consumption and the aggregate production of goods and services by those who unavoidably consume more than they produce. From this viewpoint, the "dependency ratio" can be defined as the ratio of the economic dependency burden to the aggregate income received by all individuals in exchange for goods and services or as proceeds of investment.
79. The distinction between those who voluntarily consume more than they produce, in a given time period, and those who do so unavoidably is clearly controversial. Whether voluntary or not, such excess consumption constitutes personal dissaving (see Leff, 1969), and the economic effect of the aggregate dissaving that takes place among particular population sub-groups is independent of how the excess of consumption arose. Nevertheless, we propose to place involuntary dissaving only into the special category called "dependency". This is a category of dissaving that the society is in some meaningful sense expected (if not required) to support. In principle, those who are net savers in society are willing to have their income taxed partly for the purpose of supporting the involuntary dissavers; but usually not for the support of those who deliberately chose to dissave when they could be net savers. In other words, there is an agreed upon social obligation to support the involuntary dissavers that does not extend to the voluntary dissavers.

Measurement difficulties and procedure

80. Accurate measurement of the dependency ratio as defined above entails the formidable task of identifying those who unavoidably consume more than they produce, and whom we call "dependents". In practice, we use a very rough yardstick when we try to identify dependents statistically. We suppose that they are drawn mainly from (but necessarily equivalent to) the following groups:

- (1) persons who are less than the minimum age for inclusion in the labour force as defined for statistical purposes (that is, persons aged 0 to 14); and
- (2) persons above the minimum age for inclusion in the labour force but who do not contribute to wealth-production during most of the time period in question.

81. Routine measurement of the size of the latter group requires the use of somewhat arbitrary procedures. Among males aged 15 and over, we propose to classify into the latter group those who are not in the labour force, or who are unemployed members of the labour force, during most of the period in question. We propose to apply the same rough yardstick to females aged 15 and over, with the exception of those aged 15-64 who are living with their spouses.

82. We make the rough assumption that females who are married and living with spouses who are employed (during most of the year in question) form part of the group that contributes to the national income, and could thus be non-dependents (during most of the year). The proposed yardstick tends to over-estimate their number because it counts all females aged 15 to 64 who are married and living with their spouses. There is, however, a partially compensating under-estimation tendency arising from the omission of similar females aged 65 and over (females who are not in the labour force, or are unemployed labour force members, but

who live with employed spouses).

83. In principle, males aged 15 and over who are not in the labour force, or who are unemployed, but are living with an employed spouse are also contributing to the national income. We have decided not to attempt to estimate their numbers partly because we doubt that, having completed such estimation, the numbers would have a significant impact on the results. (We assume that there are, relatively few males aged 15-64 who are both not employed and living with an employed spouse.)

84. In sum, the aggregate of dependents for a given year is assumed to be some fraction of the sum of the following:

- (1) the number of persons aged 0 to 14; and
- (2) the number of persons aged 15 and over who are not members of the labour force, or who are unemployed labour force members (for most of the year in question), with the exception of females aged 15 to 64 who live with a spouse.

85. These two groups, taken together, will be called the "mostly dependent" population, in the sense that a majority of their members would be classified as dependents.

86. Of course, many individuals move into and out of the labour force (or of employment) during a year. To deal with this difficulty, we shall (in the historical series) use three-year averages of labour force participation and employment rates. Applying these averages, which are defined for specific sex, age and marital status groups, to the mid-point population of the three-year period, we estimate the numbers who are in the labour force, or employed, for the greater part of a given year. (It should be noted that that this is an estimate of an aggregate, and not a proposed means for classifying individuals by duration of employment or of membership in the labour force).

Measures selected

87. , We believe that the ratio of (a) the sum of the two groups mentioned above to (b) the remainder of the population is highly correlated with the "true" (but not precisely known) ratio of dependents to non-dependents. We shall call this ratio the "manpower dependency ratio".
88. Also, we believe that the ratio of (a) the aggregate annual transfer income that is received by those two groups to (b) the total income of individuals arising from work or investment is highly correlated with the "true" (but not precisely known) dependency ratio as defined in paragraph 78 in terms of the notion of economic dependency burden. We shall call this measure the "dependents' transfer income ratio". ("Transfer income" means income received for reasons other than in exchange for the production of goods, services or investment.)
89. A rough approximation to the manpower dependency ratio is the "population dependency ratio". The latter is a commonly used measure of dependency, and it is the ratio of (a) the number of those aged 0 to 14 and 65 and older to (b) the population aged 15 to 64. Variants of this measure add persons aged 15 to 19, or aged 15 to 17, to the numerator, and deduct them from the denominator. In most discussions of dependency rates in the context of pension issues it is one of these measures of the population dependency ratio that is cited most often (see for example, Calvert, 1977; Pesando and Rea, 1977; and Munnell, 1977). However, the population dependency ratio is most appropriately viewed as an index of the age distribution of a population. It is a very rough, and we suggest undesirable, proxy for the dependency ratio defined in terms of the notion of economic dependency burden.

90. Since we view this notion as being central to the relevance of dependency to the economic aspects of retirement policies, we view the dependents' transfer income ratio as the most appropriate of the three measures defined above. Following it in relevance is the manpower dependency ratio, and bringing up the rear is the population dependency ratio. Chart 3.1 shows that in the years from 1966 to 1977 the estimated dependent's transfer income ratio was not declining, while the other two were falling.

Appendix BAssumptions Underlying the Projection of Population and Manpower Dependency Ratios

91. This appendix provides information about certain of the projection assumptions. Table B1 shows the fertility, mortality and immigration assumptions that underlie the Statistics Canada Population Projections 1 and 4 prepared in the Population Estimates and Projections Division. The Population Estimates and Projections Division produces a set of projections each of which portrays a different combination of fertility, mortality and migration assumptions. In Section 2 we displayed Projection 1 with the assumed total fertility rate increasing to 2.06 in 1991 and net external migration^{/1} of 100,000 a year, and Projection 4 whose assumed total fertility rate declines to 1.71 in 1991 and net external migration holds at 50,000 a year. The mortality assumptions are the same in both Projection 1 and Projection 4. For both Projections 1 and 4 the levels of mortality and fertility vary up to the year 1991 but are constant after that date.
92. Because the Senate Committee is addressing issues whose pertinence extends well into the 21st Century, the manpower dependency ratios displayed in Section 3 are based upon additional assumptions that extend the range of possibilities concerning fertility, mortality and net external migration. These extended assumptions (aspects of which are illustrated in charts below) could be said to "take off" from the ones shown in Table B1, and were selected after analysing information contained in background papers prepared in Population Estimates and Projections Division in support of their latest set of Statistics Canada population projections (see Lavoie, 1977; Norris, 1978; Gnanasekaran, 1977), of which Projection 1 and Projection 4 are members.
-
- ^{/1} Net external migration is the difference between immigration to Canada and emigration from Canada (to other countries).

93. The assumptions about labour force participation rates are focussed upon setting a range within which the female labour force participation rates (by age and marital status) can be expected to fluctuate in the future. After careful study of projection assumptions prepared by Denton and Spencer for the Economic Council of Canada's Retirement Income Study and of recent patterns of age-sex specific economic activity rates in the United States, Great Britain, Germany and Sweden, we have adopted the hypothesis that future marked changes in the impact of labour force participation on dependency ratios will flow mainly from the economic activity of females.
94. The levels of mortality, fertility and labour force participation assumed for manpower dependency ratio projections in Chart 3.1 are illustrated in Charts B1 and B2 and Table B2. Chart B1 shows the life-expectancy data that are implied in the assumptions of "strong" and "modest" declines of mortality. The "strong" mortality decline is that which we could expect from a truly major breakthrough in life-saving for an important group of causes of death, for example, the cardiovascular disease group (see Canada, Statistics Canada, 91-516, 1975, ch. 4).
95. Chart B2 shows the historical and assumed alternative future patterns of the total fertility rate. For a particular year, the total fertility rate is the sum of the age-specific fertility rates. This index can be interpreted as the number of children per woman that a cohort of women would bear if throughout the reproductive life of the cohort there are no deaths and the age-specific fertility rates continue to be those of the year in question.

96. In the case of net external migration, the range of assumptions used for Sections 3 and 4 of the text is slightly wider than that of Projections 1 and 4 (60,000 to 130,000 per year, instead of 50,000 to 100,000 per year). The wider range has been chosen for Sections 3 and 4 because this presentation deals with changes over a much longer period than that considered by Population Estimates and Projections Division in preparing the latest set of Statistics Canada Population Projections.
97. Table B2 shows two assumed levels of age-sex specific labour force participation rates for 2001. The values shown for this year are not changed significantly up to 2021, and indeed several were unchanged from 1991 to 2001. The Reference Series form the starting point of the projections, and they represent the 1975-77 period. From this point gradual changes were made in the ratios up (or down) to their plateaus reached between 1986 and 2001. The "medium" levels are based largely on the work of Denton and Spencer, and on detailed analyses of rates of change in historical participation rates by sex, age and marital status from 1961 to 1977. All of these rates pertain to the civilian labour force.
98. The "maximum" levels are based upon studying recent changes in economic activity rates by age and sex in the United States, Great Britain, Germany and Sweden (and published in Year Book of Labour Statistics by International Labour Organization). These countries have already established retirement policies that partially "liberalize" early retirement options, while providing modest legislative incentives aimed at encouraging persons, who wish to do so, to continue working up to the age of 70.

99. The "maximum" values for older males, and for females aged 65 and over, lie below the 1975-77 levels (the Reference Series) because the data for these countries suggest that we should adopt the assumption that the labour force participation rates for those persons will fall substantially below current levels in the near future (an assumption also advanced by Denton and Spencer). We assume that they will reach a "floor level", from which they may be expected to rise modestly up to some "maximum" in the first half of the next century. This rise may take place after the "overhang" of potential early retirees due to illness and arduous work is "drained out" of cohorts of Canadian workers, if the general unemployment rate is significantly below current levels.

Appendix C

Supplementary Tables and Charts

Table C1 - Percentage Distribution of Full-time and Part-time Employment(1) for Persons Aged 15 and Over, 55-64 and 65 and Over, by Sex, Canada, 1971, 1976 and 1977

(Annual averages)

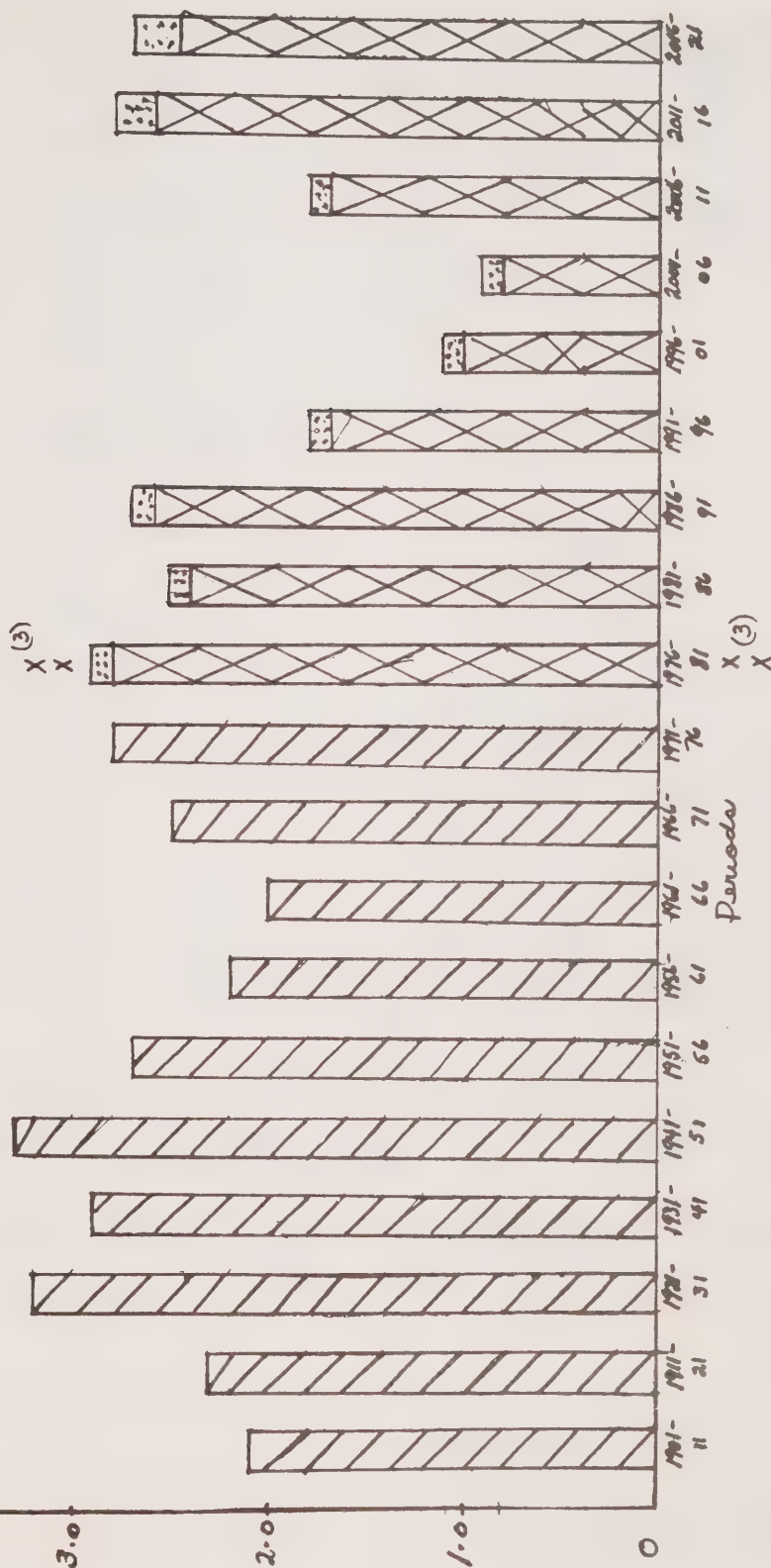
Employment	Males			Females		
	Aged 15 and over	Aged 55-64	Aged 65 and over	Age 15 and over	Aged 55-64	Aged 65 and over
	%	%	%	%	%	%
1971	100	100	100	100	100	100
Full-time	94	96	78	76	74	57
Part-time	6	4	22	24	26	43
1976	100	100	100	100	100	100
Full-time	95	97	78	79	79	64
Part-time	5	3	22	21	21	36
1977	100	100	100	100	100	100
Full-time	95	97	77	78	78	62
Part-time	5	3	23	22	22	38

(1) Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week, plus those who usually work less than 30 hours per week but consider themselves to be employed full-time; part-time employment consists of all other persons who usually work less than 30 hours per week.

Sources: Statistics Canada, The Labour Force, Catalogue Number 71-001: December 1976, Table 41; December 1977, Table 63; and unpublished data from the Labour Force Survey Division.

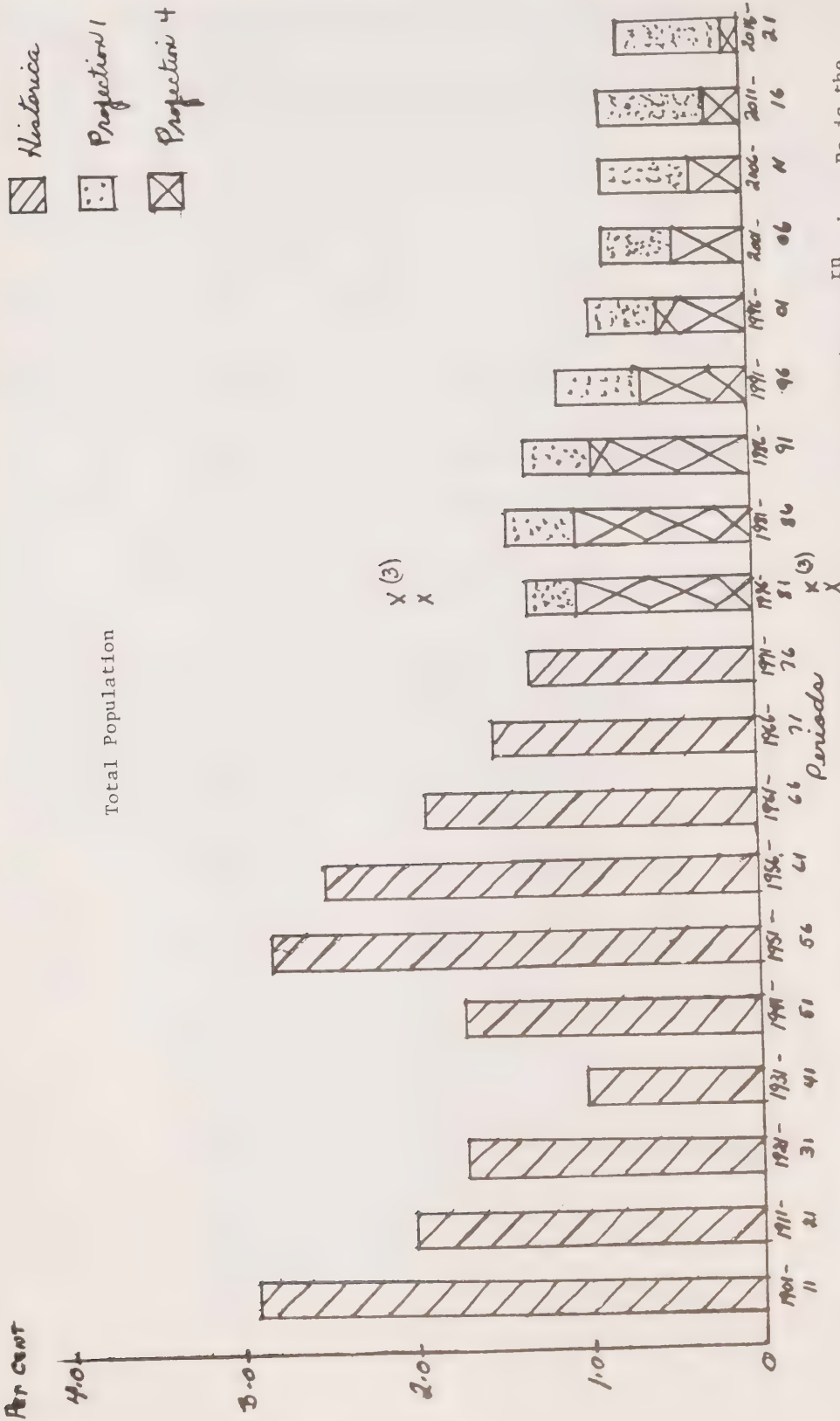
Chart C1
Recent
Average Annual Growth Rate of the Total Population and the Population Aged 65 and Over,
Canada, Intercensal Periods 1901 Through 1976 and Five-year Projection Periods to 2021

Population Aged 65 and Over



Historical Projection 1 Projection 4

Chart C1 - concluded



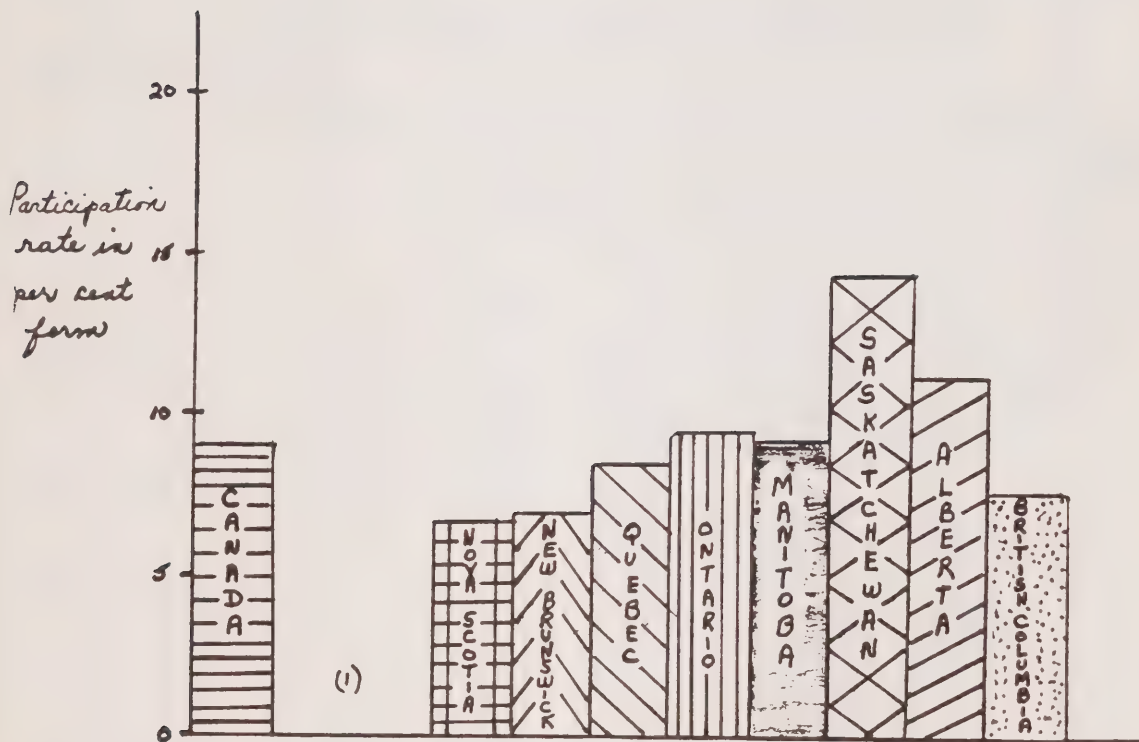
(1) The average annual growth rate is calculated using the exponential equation $P_n/P_0 = e^{rn}$, where P_0 is the population at the beginning of the period, P_n is the population at the end of the period, n is the number of years in the period and r is the average annual growth rate.

(2) Excludes Newfoundland prior to 1951.

(3) The symbols "X" on a chart indicate the first point of projection data.

Sources: Dominion Bureau of Statistics, 1961 Census of Canada, Vol. VII.1, Table 2; Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Vol. I.2, Table 7; 1976 Census of Canada, Vol. II, Table 11. Data for 1981 to 2021 are projections from Statistics Canada, Population Estimates and Projections Division.

Chart C2-Labour Force Participation Rates for Persons
Aged 65 and Over, Canada and Provinces⁽¹⁾, 1977
(Annual averages)

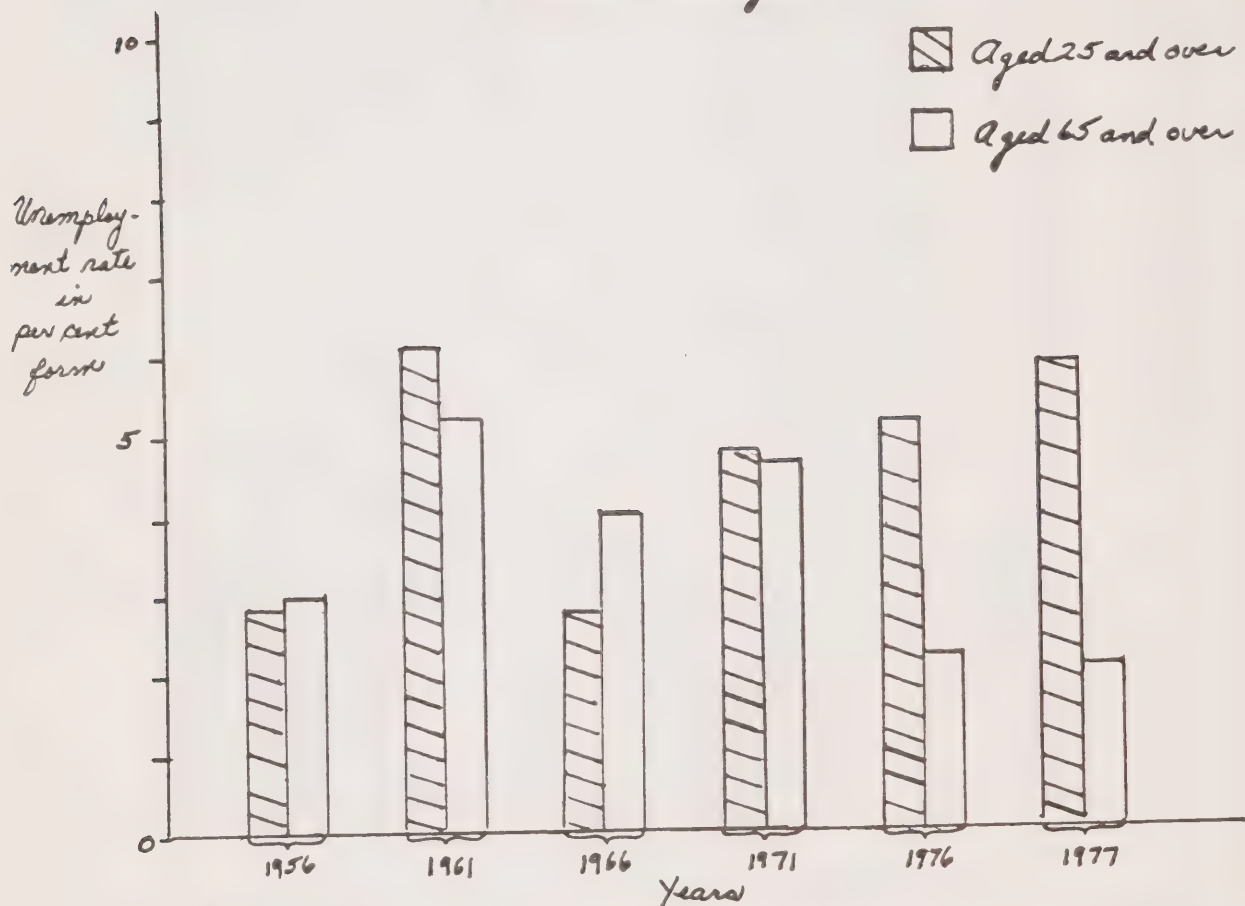


(1) Data for Newfoundland and Prince Edward Island are not shown because the sample is too small.

Source: Statistics Canada, The Labour Force, Catalogue Number 71-001, December 1977, Table 50.

Chart C3 - Unemployment Rates for Persons Aged 25 and Over
and 65 and Over, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 and 1977

(Annual averages)



Sources: Statistics Canada, The Labour Force, Catalogue Number 71-001: December 1975, Table 36; December 1976, Table 63; December 1977, Table 71; and unpublished data from the Labour Force Survey Division.

BIBLIOGRAPHY

- Benjamin, B. 1974. "Mortality Trends in Europe". World Health Statistics Report, Volume 27(1). Geneva.
- Brown, Joan C. 1975. How Much Choice? Retirement Policies in Canada. Ottawa: Canadian Council on Social Development.
- Calvert, Geoffrey N. 1977. Pensions and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement. Toronto: Maclean-Hunter.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1962. 1961 Census of Canada, Volume 1 (Part 2): Population, General Characteristics. Ottawa: Queen's Printer.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1963. Life Tables, Canada and Provinces: 1960-1962. Catalogue 84-516. Ottawa: Queen's Printer.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1965. 1961 Census of Canada, Volume 3 (Part 2): Labour Force, Industries. Ottawa: Queen's Printer.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1969. 1966 Census of Canada, Volume 1: Population, General Characteristics. Ottawa: Queen's Printer.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1970. 1961 Census of Canada, Volume 7 (Part 1): General Review. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1970. Income Distribution by Size in Canada, 1967. Catalogue 13-534. Ottawa: Queen's Printer.
- Canada. Dominion Bureau of Statistics. 1971. Life Tables, Canada and Provinces: 1965-1967. Catalogue 84-527. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1973. Family Expenditure in Canada, Volume 1, All Canada: Urban and Rural, 1969. Catalogue 62-535. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1973. Family Expenditure in Canada, Volume III, Major Urban Centres 1969. Catalogue 62-537. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1973. Population 1921-1971, Revised Annual Estimates of Population, by Sex and Age Group, Canada and the Provinces. Catalogue 91-512. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1973. 1971 Census of Canada, Population, Age Groups. Bulletin 1.2-3, Catalogue 92-715. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1974. Income Distribution by Size in Canada, 1972. Catalogue 13-207. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1974. Vital Statistics, Volume 1, Births 1971. Catalogue 84-204. Ottawa: Information Canada.

- Canada. Statistics Canada. 1974. Life Tables, Canada and the Provinces: 1970-1972. Catalogue 84-532. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1975. Urban Family Expenditure, 1972. Catalogue 62-541. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1975. Medical Services Associated Diagnoses, Saskatchewan, 1971. Catalogue 82-533. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1975. Technical Report on Population-Projections for Canada and the Provinces, 1972-2001. Catalogue 91-516. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1975. 1971 Census of Canada, Industries. Bulletin 3.5-2, Catalogue 94-749. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1976. National Income and Expenditure Accounts 1961-1975. Catalogue 13-201. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1976. Income Distribution by Size in Canada, 1974. Catalogue 13-207. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1976. The Labour Force, December 1975. Catalogue 71-001. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistics Canada. 1977. Canadian Statistical Review, Volume 52, Number 7, Catalogue 11-003. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1977. Perspective Canada II. Catalogue 11-508. Ottawa: Minister of Supply and Services.
- Canada. Statistics Canada. 1977. Income Distribution by Size in Canada, Preliminary Estimates 1976. Catalogue 13-206. Ottawa: Minister of Supply and Services.
- Canada. Statistics Canada. 1977. Urban Family Expenditure, 1974. Catalogue 62-544. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1977. The Labour Force, December 1976. Catalogue 71-001. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1978. Income Distributions by Size in Canada, 1976. Catalogue 13-207. Ottawa: Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1978. The Labour Force, December 1977. Catalogue 71-001. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.
- Canada. Statistics Canada. 1978. Education in Canada: A Statistical Review for 1976-77. Catalogue 81-229. Ottawa: The Minister of Industry, Trade and Commerce.

- Canada. Statistics Canada. 1978. Social Security: National Programs 1978. Catalogue 86-201. Ottawa: Minister of Supply and Services.
- Canada. Statistics Canada. 1978. 1976 Census of Canada, Population: Demographic Characteristics, Five-year Age Groups. Bulletin 2.4, Catalogue 92-823. Ottawa: Minister of Supply and Services.
- Canada. Health and Welfare. 1977. The Distribution of Income in Canada: Concepts, Measures and Issues. Ottawa: National Health and Welfare.
- City of Edmonton. 1978. A Plan for Development of Services for Senior Citizens in Edmonton. Edmonton.
- Copeland, Lois S. 1978. "Worldwide Developments in Social Security, 1975-77". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 3-8.
- Esposito, Louis. 1978. "Effect of Social Security on Saving: Review of Studies Using U.S. Time - Series Data". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 9-17.
- Gnanasekaran, K.S. 1977. Revised Mortality Projections for Canada and the Provinces, 1971-1986. Background paper prepared for the 1976 Statistics Canada Population Projections. Ottawa: Population Estimates and Projections Division.
- Hansluwka, H. and Smith, A. 1971. Report on the Demographic Aspects of Differential Mortality and Morbidity According to Age and Sex in Europe. Council of Europe, 2nd European Population Conference, Strasbourg.
- International Labour Office. Yearbook of Labour Statistics: 1964, 1971, 1976 and 1977. Geneva.
- Kelley, Allen C. 1972. "Demographic Changes and American Economic Development: Past, Present and Future". In R. Morss and Ritchie H. Reed (eds.), Research Report, Two, Economic Aspects of Population Change. Washington, D.C.: Government Printing.
- Lavoie, Yolande. 1977. Rapport préliminaire sur la projection de la fécondité, Canada et provinces, 1976-1991. Paper, Population Estimates and Projections Division. Ottawa: Statistics Canada.
- Leff, Nathaniel H. 1969. "Dependency Rates and Savings Rates". The American Economic Review, Vol. 59 (5): pp. 886-896.
- McGill, Dan M. (ed.). 1977. Social Security and Private Pension Plans: Competitive or Complementary? Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.

- Munnell, Alicia H. 1976. "Private Pensions and Savings New Evidence". Journal of Political Economy, Vol. 84 (5): pp. 1013-1032.
- Munnell, Alicia. 1977. The Future of Social Security. Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Norris, Douglas A. 1978. Migration Projections for Canada and the Provinces, 1976-1991. Paper, Population Estimates and Projections Division. Ottawa: Statistics Canada.
- Organization for Economic Co-operation and Development. 1977. Old Age Pension Schemes. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Ostry, Sylvia and Podoluk, Jenny. 1966. The Economic Status of the Aging. Ottawa: Dominion Bureau of Statistics.
- Pesando, J.E. and Rea, S.A. 1977. Public and Private Pensions in Canada. Toronto: University of Toronto Press.
- Powell, Brian J. and Martin, James K. 1978. Economic Implications of an Aging Society in Canada. A Paper prepared for the National Symposium on Aging, October 25-27. Ottawa: Survey Research and Special Projects Directorate, Policy Research and Strategic Planning Branch, Health and Welfare.
- Preston, Samuel H. and Weed, James A. 1976. "Causes of Death Responsible for International and Intertemporal Variation in Sex Mortality Differentials". World Health Statistics Report, Vol. 29 (3). Geneva.
- Retherford, Robert D. 1975. The Changing Sex Differential in Mortality. Westport Connecticut: Greenwood Press.
- Stone, L.O. and Fletcher, S. 1978. A Profile of Canada's Older Population. Unpublished paper prepared for the Economic Council of Canada's Retirement Income Study.
- Tracy, Martin B. 1978. "Flexible Retirement Features Abroad". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 18-36.
- Turchi, Boone A. 1975. "Stationary Populations: Pensions and the Social Security System". In Joseph J. Spengler (ed.), Zero Population Growth: Implications. Chapel Hill: The University of North Carolina.

United Nations. 1975. Selected World Demographic Indicators by Countries 1950-2000. Prepared by the Population Division, Department of Economic and Social Affairs of the U.N. Secretariat. ESE-E, P-W-P-55, 75-13116, May 28.

United Nations. 1976. 1975 Demographic Yearbook. New York: Publishing Service.

U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1974. "Lower Pensionable Age in Norway". Social Security Bulletin, Vol. 37 (1): pp. 34-39.

U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1976. "New Retirement Options in Sweden". Social Security Bulletin, Vol. 39 (3): pp. 31-33 and page 54.

U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1978. "Notes and Brief Reports. Task Force Report on Treatment of Women Under Social Security". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 37-39.

Tables and Charts

(b)
Table 2.1 - Population of Canada by Selected Age Groups and Sex, 1901 Through 1976 and Projections to 2021
(In thousands)

Year	Total			Age 55-59			Age 60-64			Age 65 and over			Age 75 and over		
	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females
Historical															
1901	5,371	2,752	2,620	162	83	79	142	74	69	271	139	132	88	45	43
1911	7,207	3,822	3,385	214	114	100	179	95	84	335	171	165	109	55	55
1921	8,788	4,530	4,258	281	149	133	240	127	113	420	215	205	130	63	67
1931	10,377	5,375	5,002	367	199	168	295	157	138	576	295	282	173	85	88
1941	11,507	5,901	5,606	507	275	232	407	219	189	768	391	377	243	117	126
1951	14,009	7,089	6,921	571	293	278	506	264	242	1,086	551	535	338	163	175
1956	16,081	8,152	7,929	629	322	307	525	266	259	1,244	622	622	409	197	212
1961	18,238	9,219	9,019	706	362	344	584	293	291	1,391	674	717	502	238	264
1966	20,015	10,054	9,961	816	413	403	663	330	333	1,540	717	823	581	263	318
1971	21,568	10,795	10,773	955	472	482	777	382	395	1,744	782	963	667	280	387
1976	22,993	11,450	11,543	1,019	492	527	905	436	470	2,002	875	1,127	748	296	452
Projection 1															
1981	24,574	12,207	12,366	1,177	563	613	966	454	517	2,314	990	1,324	861	331	530
1986	26,331	13,053	13,278	1,183	577	606	1,116	519	597	2,626	1,094	1,532	1,018	381	637
1991	28,092	13,900	14,192	1,186	580	606	1,122	532	590	2,999	1,222	1,777	1,201	438	764
1996	29,642	14,647	14,996	1,243	606	638	1,125	534	590	3,275	1,319	1,956	1,355	478	877
2001	30,981	15,290	15,690	1,332	748	784	1,180	538	621	3,462	1,383	2,080	1,537	530	1,006
2006	32,258	15,906	16,352	1,907	926	981	1,451	689	762	3,624	1,460	2,183	1,646	565	1,081
2011	33,570	16,538	17,032	2,111	1,021	1,090	1,802	851	951	3,970	1,589	2,381	1,702	582	1,119
2016	34,871	17,159	17,712	2,352	1,153	1,199	1,995	938	1,057	4,558	1,842	2,717	1,759	602	1,157
2021	36,051	17,708	18,342	2,319	1,138	1,181	2,220	1,059	1,161	5,214	2,111	3,104	1,964	681	1,283
Projection 4															
1981	24,205	12,024	12,182	1,172	562	610	960	452	509	2,303	986	1,317	859	330	529
1986	25,440	12,607	12,833	1,172	573	599	1,105	515	590	2,601	1,084	1,516	1,012	379	633
1991	26,549	13,127	13,422	1,168	572	596	1,106	526	580	2,958	1,207	1,751	1,188	433	755
1996	27,412	13,528	13,884	1,215	592	623	1,102	526	577	3,218	1,299	1,919	1,334	471	863
2001	28,054	13,821	14,232	1,486	726	761	1,148	544	603	3,387	1,357	2,030	1,507	522	986
2006	28,565	14,053	14,512	1,831	888	943	1,402	666	736	3,577	1,406	2,121	1,609	554	1,054
2011	29,000	14,245	14,754	1,997	965	1,032	1,726	814	912	3,843	1,542	2,301	1,656	569	1,087
2016	29,323	14,377	14,946	2,211	1,086	1,124	1,882	886	997	4,383	1,773	2,610	1,703	585	1,117
2021	29,479	14,415	15,064	2,161	1,063	1,098	2,083	897	1,086	4,969	2,013	2,956	1,891	658	1,233
Includes values for 2021 and 2022															

(1) Includes Yukon and Northwest Territories.

Sources: Dominion Bureau of Statistics, 1961 Census of Canada, Vol. VII.1, Table 2; Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Vol. I.2, Table 7; 1976 Census of Canada, Vol. II, Table 11. Data for 1981 to 2001 are projections from Statistics Canada, Population Estimates and Projections Division.

Table 2.2 - Percentage of the Population Aged 65 and Over, Major Areas of the World and Selected Countries, 1965, 1975, 1985, 1995 and 2000⁽¹⁾

Geographic area	Year				
	1965	1975	1985	1995	2000
	%	%	%	%	%
World	5.4	5.7	5.7	6.1	6.3
More developed regions	8.9	10.5	10.8	12.0	12.4
Less developed regions	3.7	3.8	4.0	4.4	4.7
Regions:					
East Asia	5.1	5.8	6.4	7.3	7.8
South Asia	3.1	3.0	3.1	3.6	3.9
Europe	10.4	12.3	12.1	13.1	13.5
U.S.S.R.	7.4	9.1	9.7	11.7	12.2
Africa	2.7	2.9	3.0	3.2	3.3
North America	9.3	10.2	10.8	11.1	10.8
Latin America	3.5	3.8	4.0	4.4	4.5
Oceania	7.3	7.4	7.8	8.1	7.9
Selected countries:					
United States	9.5	10.4	11.0	11.3	10.9
Japan	6.2	7.8	9.2	11.7	13.2
Switzerland	10.5	12.0	12.0	12.8	13.5
Sweden	12.7	14.9	16.0	15.5	14.5
United Kingdom	12.0	13.6	13.9	13.5	12.8
France	12.1	13.3	12.1	13.3	13.7

(1) Medium variant.

Source: United Nations, Selected World Demographic Indicators by Countries 1950-2000, 1975, pages 1-4, 60, 95-98, 100, 107, 143, 157-158, 170, 174-175, 187.

Table 2.3 -Percentages of the Total Population and of the Population Aged 65 and Over Residing in 1971 Census Metropolitan Areas, 1971, 1976 and Projections to 2021

Year	Total population	Population aged 65 and over		
1971 1976(1)	Historical			
	% 55.1	% 52.4		
	55.1	52.9		
1981(2) 1986 1991 1996 2001 2006 2011 2016 2021	Projections			
	Upper bound	Lower bound	Upper bound	Lower bound
	%	%	%	%
	57.5	56.1	53.2	52.5
	58.4	57.0	53.5	53.0
	59.9	57.5	54.4	54.3
	60.6	58.1	55.5	54.8
	62.2	58.7	55.8	55.7
	63.6	59.8	56.5	55.7
	65.6	60.6	56.8	56.4
	66.9	61.5	57.2	56.9
	68.9	62.4	58.0	57.2

(1) Excludes Oshawa.

(2) For 1981 and beyond, the number of Census Metropolitan Areas is held constant at 22.

Sources: Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Bul. 1.2-3, Tables 7 & 11;
 1976 Census of Canada, Bul. 2.4, Tables 11 & 16.
 Data for 1981 to 2021 are projections.

Table 2.4 — Percentage Distribution of Total Population and Population Aged 65 and Over, and Percentage of the Area Population Aged 65 and Over, by Residence in Urban, Rural Farm and Rural Non-farm Areas, Canada and the Provinces, 1961, 1971 and 1976

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
Canada	100.0	100.0	7.6	100.0	100.0	8.1	100.0	100.0	8.7
Urban	69.6	69.6	7.6	76.1	75.7	8.0	75.5	77.0	8.9
100,000 and over	43.4	42.9	7.5	47.5	46.1	7.8	50.8	49.6	8.5
500,000 and over	N/A(2)	N/A	N/A	31.9	31.1	7.9	37.0	35.6	8.4
100,000-499,999	N/A	N/A	N/A	15.6	15.0	7.8	13.8	13.9	8.8
30,000-99,999	9.4	8.6	7.0	9.0	8.7	7.8	7.9	8.2	9.0
10,000-29,999	5.8	5.6	7.4	8.1	7.8	7.3	7.1	7.3	8.9
Under 10,000	11.1	12.6	8.6	11.5	13.1	9.2	9.6	11.8	10.7
5,000-9,999	3.3	3.5	8.1	3.9	4.0	8.2	3.2	3.4	9.3
2,500-4,999	3.5	3.8	8.2	3.9	4.6	9.4	3.3	4.2	11.0
1,000-2,499	4.3	5.2	9.4	3.7	4.6	10.0	3.1	4.2	11.8
Rural	30.4	30.4	7.6	23.9	24.3	8.2	24.5	23.0	8.2
Farm	11.4	9.6	6.5	6.6	4.7	5.8	4.5	2.7	5.2
Non-farm	19.0	20.8	8.3	17.3	19.6	9.1	20.0	20.4	8.9
Newfoundland	100.0	100.0	5.9	100.0	100.0	6.1	100.0	100.0	6.6
Urban	50.7	45.0	5.2	57.2	52.6	5.6	58.9	56.7	6.3
100,000 and over	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	19.1	21.4	7.3
30,000-99,999	18.6	19.6	6.2	18.9	21.2	6.9	N/A	N/A	N/A
10,000-29,999	10.5	6.6	3.7	7.2	4.3	3.7	15.8	12.2	5.1
Under 10,000	21.5	18.9	5.2	31.2	27.1	5.3	24.0	23.0	6.3
Rural	49.3	55.0	6.6	42.8	47.4	6.8	41.1	43.3	6.9
Farm	2.0	2.3	6.9	0.9	0.9	6.6	0.2	0.2	5.9
Non-farm	47.3	52.6	6.5	41.9	46.5	6.8	40.9	43.1	6.9

Table 2.4 - Continued

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
Prince Edward Island	100.0	100.0	10.4	100.0	100.0	11.1	100.0	100.0	11.2
Urban	32.4	30.5	9.8	38.3	38.1	11.0	37.1	40.8	12.3
100,000 and over	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
10,000-29,999	17.5	20.2	12.0	33.7	31.9	10.5	31.4	33.9	12.1
Under 10,000	14.9	10.4	7.2	4.6	6.0	14.5	5.7	6.8	13.3
Rural	67.6	69.5	10.7	61.7	61.9	11.1	62.9	59.4	10.6
Farm	33.0	32.9	10.4	18.9	16.1	9.4	10.3	7.4	8.0
Non-farm	34.6	36.6	11.0	42.8	45.9	11.9	52.6	51.9	11.0
Nova Scotia	100.0	100.0	8.6	100.0	100.0	9.2	100.0	100.0	9.7
Urban	54.3	48.0	7.6	56.7	51.7	8.4	55.8	54.6	9.5
100,000 and over	37.5	27.2	6.2	24.1	17.5	6.6	24.9	19.4	7.6
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	4.8	4.8	9.1	4.3	4.6	10.4
10,000-29,999	6.7	8.2	10.6	10.7	11.5	9.9	13.6	14.8	10.6
Under 10,000	10.2	12.6	10.6	17.1	18.0	9.7	13.1	15.9	11.8
Rural	45.7	52.0	9.8	43.3	48.3	10.2	44.2	45.4	10.0
Farm	7.7	11.2	12.5	3.3	3.8	10.6	1.5	1.2	7.8
Non-farm	38.0	40.8	9.2	40.0	44.5	10.2	42.7	44.2	10.1

Table 2.4 - Continued

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
New Brunswick	100.0	100.0	7.8	100.0	100.0	8.6	100.0	100.0	9.0
Urban	46.5	46.1	7.8	56.9	56.4	8.5	52.3	54.9	9.5
100,000 and over	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
30,000-99,999	22.7	23.9	8.2	29.9	30.4	8.8	29.8	31.4	9.5
10,000-29,999	10.3	7.4	5.6	8.3	5.4	5.6	7.9	6.2	7.1
Under 10,000	13.4	14.8	8.6	18.7	20.6	9.5	14.6	17.3	10.6
Rural	53.5	53.9	7.9	43.1	43.6	8.7	47.7	45.1	8.5
Farm	10.4	12.0	9.0	4.0	4.0	8.5	1.7	1.4	7.2
Non-farm	43.1	42.0	7.6	39.1	39.6	8.8	45.9	43.7	8.6
Quebec	100.0	100.0	5.8	100.0	100.0	6.8	100.0	100.0	7.7
Urban	74.3	73.8	5.8	80.6	80.0	6.8	79.1	80.0	7.8
100,000 and over	50.2	50.8	5.9	52.9	53.1	6.9	54.5	54.6	7.7
30,000-99,999	7.3	6.9	5.5	8.1	8.4	7.0	9.1	9.5	8.1
10,000-29,999	5.3	4.2	4.6	8.0	6.3	5.4	6.9	5.7	6.4
Under 10,000	11.5	12.0	6.1	11.7	12.4	7.2	8.7	10.2	9.0
Rural	25.7	26.2	5.9	19.4	20.0	7.1	20.9	20.0*	7.4
Farm	10.7	8.6	4.7	5.1	3.4	4.6	3.1	1.5	3.8
Non-farm	15.0	17.6	6.8	14.3	16.6	8.0	17.8	18.5	8.0

Table 2.4 - Continued

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
Ontario	100.0	100.0	8.2	100.0	100.0	8.4	100.0	100.0	8.9
Urban	77.4	76.7	8.1	82.4	81.4	8.3	81.2	81.9	9.0
100,000 and over	47.4	45.7	7.8	53.6	50.6	7.9	59.8	56.9	8.5
30,000-99,999	15.0	13.0	7.1	11.6	10.8	7.8	8.0	8.1	9.0
10,000-29,999	4.8	5.3	9.1	7.9	8.3	8.9	5.4	6.3	10.5
Under 10,000	10.1	12.7	10.2	9.3	11.7	10.5	8.0	10.6	11.8
Rural	22.6	23.3	8.4	17.6	18.6	8.8	18.8	18.1	8.6
Farm	8.1	7.9	7.9	4.7	4.0	7.0	3.4	2.3	6.2
Non-farm	14.5	15.4	8.6	12.9	14.6	9.5	15.4	15.8	9.1
Manitoba	100.0	100.0	9.0	100.0	100.0	9.7	100.0	100.0	10.4
Urban	63.9	66.4	9.4	69.5	70.5	9.8	69.9	73.5	11.0
100,000 and over	50.5	50.6	9.0	53.4	52.8	9.5	53.8	53.4	10.4
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	3.2	3.9	11.9	3.4	4.1	12.6
10,000-29,999	5.5	5.9	9.6	4.1	2.2	5.1	3.7	2.5	6.9
Under 10,000	7.8	9.8	11.4	8.7	11.7	13.0	9.0	13.6	15.6
Rural	36.1	33.6	8.4	30.5	29.5	9.3	30.1	26.5	9.2
Farm	18.6	12.7	6.2	13.2	7.7	5.7	9.9	4.9	5.2
Non-farm	17.5	20.9	10.8	17.3	21.7	12.1	20.1	21.6	11.2

Table 2.4 - Continued

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
									%
Saskatchewan	100.0	100.0	9.2	100.0	100.0	10.2	100.0	100.0	11.1
Urban	43.0	45.5	9.8	53.0	56.2	10.8	55.5	59.0	11.8
100,000 and over	12.1	9.8	7.4	28.7	24.0	8.6	30.8	25.3	9.1
30,000-99,999	13.9	14.8	9.8	3.4	4.7	14.0	3.7	4.6	13.8
10,000-29,999	5.2	5.1	9.0	8.1	8.7	11.0	8.6	9.3	12.0
Under 10,000	11.8	15.9	12.5	12.8	18.8	15.1	12.4	19.8	17.6
Rural	57.0	54.5	8.8	47.0	43.9	9.5	44.5	41.0	10.2
Farm	32.9	21.7	6.1	25.2	12.9	5.3	20.9	9.5	5.0
Non-farm	24.0	32.8	12.6	21.8	30.9	14.5	23.6	31.5	14.8
Alberta	100.0	100.0	7.0	100.0	100.0	7.3	100.0	100.0	7.5
Urban	63.3	64.4	7.1	73.5	72.7	7.2	75.0	75.6	7.6
100,000 and over	45.4	41.2	6.3	52.7	44.6	6.2	53.4	46.6	6.5
30,000-99,999	2.7	3.4	9.1	2.5	3.7	10.7	6.2	8.5	10.2
10,000-29,999	3.3	3.9	8.3	5.0	5.5	8.0	2.7	2.6	7.3
Under 10,000	11.9	15.8	9.3	13.2	18.8	10.4	12.7	18.0	10.6
Rural	36.7	35.6	6.8	26.5	27.3	7.5	25.0	24.3	7.3
Farm	21.5	17.0	5.6	14.5	10.4	5.2	10.3	6.6	4.8
Non-farm	15.2	18.6	8.5	12.0	16.9	10.3	14.6	17.8	9.1

Table 2.4 - Continued

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
British Columbia	100.0	100.0	10.2	100.0	100.0	9.4	100.0	100.0	9.8
Urban	72.6	78.9	11.0	75.7	81.7	10.1	76.9	84.0	10.7
100,000 and over	53.3	61.9	11.8	49.9	58.6	11.0	49.4	57.8	11.5
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	5.2	3.8	7.0	7.2	6.0	8.2
10,000-29,999	9.4	7.6	8.3	11.1	11.0	9.3	12.2	13.1	10.5
Under 10,000	9.9	9.4	9.6	9.5	8.3	8.2	8.1	7.1	8.7
Rural	27.4	21.1	7.8	24.3	18.3	7.1	23.1	16.0	6.8
Farm	4.8	3.3	7.0	3.4	1.9	5.4	1.8	0.8	4.6
Non-farm	22.7	17.9	8.0	20.9	16.3	7.3	21.3	15.1	7.0
Yukon	100.0	100.0	3.2	100.0	100.0	2.9	100.0	100.0	2.9
Urban	34.4	23.6	2.2	61.0	46.2	2.2	61.0	50.4	2.4
100,000 and over	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
10,000-29,999	N/A*	N/A	N/A	61.0	46.2	2.2	61.0	48.8	2.3
Under 10,000	34.4	23.6	2.2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Rural	65.6	76.4	3.8	39.0	53.8	4.0	39.0	50.4	3.7
Farm	0.3	0.2	2.1	0.3	0.9	9.1	N/A	N/A	N/A
Non-farm	65.3	76.2	3.8	38.7	52.8	3.9	39.0	50.4	3.7

Table 2.4 - Concluded

Area	1961			1971			1976		
	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over	Total population	Population aged 65 and over	Per cent of area population aged 65 and over
%									
Northwest Territories	100.0	100.0	2.6	100.0	100.0	2.2	100.0	100.0	2.7
Urban	38.9	28.8	1.9	34.0	34.0	1.5	49.7	34.4	1.8
100,000 and over	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
30,000-99,999	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
10,000-29,999	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Under 10,000	38.9	28.8	1.9	34.0	34.0	1.5	49.7	34.4	1.8
Rural	61.1	71.2	3.0	66.0	66.0	2.8	50.3	65.6	3.5
Farm	0.1	0.2	5.6	N/A	N/A	N/A	0.0	N/A	N/A
Non-farm	61.1	71.0	3.0	66.0	66.0	2.8	50.3	65.6	3.4

(1) The figures for 1961, 1971 and 1976 are not strictly comparable as the definitions of "urban" and "rural" and the method of assigning a municipality to an urban size group were altered somewhat between 1961 and 1971. As well, it is possible that between censuses a community or area may be shifted from one category to another as it gains or loses population.

(2) N/A : not applicable.

Sources: Dominion Bureau of Statistics, 1961 Census of Canada, Volume 1 part 2, table 21; Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Cat. 92-715, Bulletin 1.2-3, table 8; 1976 Census of Canada, Cat. 92-823, Bulletin 2.4, table 12.

Table 2.5 - Population Aged 65 and Over, Canada and the Provinces, 1901 Through 1976 and Projections to 2001.

(In thousands)

Year	Canada (1)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia
Historical											
1901	271	—	7	31	19	78	121	6	2	1	4
1911	335	—	8	34	22	92	143	11	9	6	9
1921	420	—	9	38	24	109	172	19	17	14	18
1931	576	—	9	41	27	138	234	27	31	36	38
1941	768	—	9	47	32	176	301	46	46	41	68
1951	1,086	23	10	55	39	232	400	65	67	67	126
1956	1,244	25	10	59	43	264	454	77	79	81	151
1961	1,491	27	11	63	47	306	508	83	86	93	166
1966	1,540	28	12	67	50	352	568	89	89	104	179
1971	1,744	32	12	72	55	413	644	96	95	119	205
1976	2,002	37	13	81	61	481	739	107	102	130	242
Projection 1											
1981	2,114	42	14	90	68	545	849	121	116	163	285
1986	2,416	56	15	98	75	643	964	132	126	192	328
1991	2,699	55	15	104	81	737	1,073	146	135	226	376
1996	3,275	58	15	106	86	812	1,188	168	148	257	416
2001	3,462	61	15	106	85	860	1,214	168	135	283	463
Projection 2											
1981	2,303	43	14	90	68	561	863	120	116	163	283
1986	2,601	50	15	99	75	636	960	132	128	192	321
1991	2,953	55	16	105	82	736	1,096	143	138	228	364
1996	3,218	60	16	108	86	795	1,200	158	144	262	394
2001	3,387	63	16	110	89	834	1,266	159	145	294	415

(1) Includes Yukon and Northwest Territories.
Sources: Dominion Bureau of Statistics, 1961 Census of Canada, Vol. VII.1, Table 2; Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Vol. I.2, Table 7;
1976 Census of Canada, Vol. II, Table 11. Data for 1981 to 2001 are projections from Statistics Canada, Population Estimates and Projections Division.

Table 2.6 - Labour Force Participation Rates⁽¹⁾ for Persons Aged 65-69 and 70 and Over, by Sex, Canada, 1971, 1976 and 1977

(Annual averages)

Year	Males		Females	
	Aged 65-69	Aged 70 and over	Aged 65-69	Aged 70 and over
	%	%	%	%
1971 (2)	32.5	12.1	9.8	2.6
1976	25.5	9.8	7.8	2.2
1977	25.1	9.2	8.5	2.0

(1) "Labour force participation rate" of a given sex-age group means the percentage of that group that is classified as being in the labour force.

(2) 1971 data have not been revised to reflect 1971 Census population.

Sources: Statistics Canada, The Labour Force, Catalogue Number 71-001: December 1976, Table 35; December 1977, Table 45; and unpublished data from the Labour Force Survey Division.

Table 2.7 - Percentage Distribution of the Employed Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Class of Worker, Canada, May 1966, May 1971 and May 1976⁽¹⁾

Class of worker	May 1966		May 1971		May 1976	
	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over
	%	%	%	%	%	%
All classes	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Paid workers	84.8	63.7	86.6	62.2	90.3	68.8
Own account ⁽²⁾	7.7	24.8	6.7	24.4	5.8	22.5
Employer ⁽²⁾	5.0	9.7	4.4	10.9	2.5	6.9
Unpaid workers	2.4	1.8	2.3	2.1	1.3	2.3

(1) 1966 and 1971 estimates are based on the 1971 Census revision for age group 15 and over. 1976 estimates are based on the revised Labour Force Survey.

(2) Own account workers are self employed without paid help. Employers are self employed with paid help.

Source: Statistics Canada, unpublished data from the Labour Force Survey Division.

Table 2.8 - Occupational Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1976

Occupation	1976			
	Males		Females	
	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over
	%	%	%	%
Total (1)	100	100	100	100
Managerial	9	7	4	— (2)
Professional and technical	12	—	20	—
Clerical	7	6	36	23
Sales and service	21	33	27	42
Transport and communication	6	—	—	—
Farming, horticultural and animal husbandry	6	25	3	—
Other primary(3)	2	—	—	—
Manufacturing and construction	37	10	10	—

(1) Figures do not add to the total because for several occupation groups the sample size was less than 4,000 and data were not specified.

(2) Sample less than 4,000.

(3) Includes fishing, hunting, trapping, forestry and logging, mining and quarrying and related occupations.

Source: Statistics Canada, unpublished data from the Labour Force Survey Division.

Table 2.9 - Industry Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1961 and 1971(1)

Industry	1961				1971			
	Males		Females		Males		Females	
	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over
Total	%	%	%	%	%	%	%	%
Agriculture	100	100	100	100	100	100	100	100
Forestry	12	29	4	6	7	17	4	6
Fishing and trapping	2	1	0	0	1	1	0	0
Mines, (2) quarries and oil wells	1	1	0	0	0	0	0	0
Manufacturing	2	1	0	0	2	1	0	0
Construction	23	15	17	7	23	13	14	6
Transportation, communications and other utilities	9	5	1	0	9	6	1	1
Trade	11	5	5	2	10	5	4	1
Finance, insurance and real estate	15	13	17	12	14	14	16	12
Service(3)	3	4	6	2	3	5	6	3
Public administration and defence	11	19	42	65	15	20	40	35
Industry unspecified or undefined	8	6	5	3	8	5	6	2
	2	1	2	2	7	15	10	34

(1) The 1961 and 1971 data are not strictly comparable as the industry classifications were changed between the two censuses. Also the 1961 labour force excludes persons seeking work who have never been employed; the 1971 labour force excludes persons looking for work, who last worked prior to January 1, 1970 or who never worked.

(2) Includes milling.

(3) Includes community, business and personal service industries.

Sources: Dominion Bureau of Statistics 1961 Census of Canada, Vol. III.2, Table 10; Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Vol. III.5, Table 1.

Table 2.10 - Industry Distribution of the Labour Force Aged 15 and Over and 65 and Over, by Sex, Canada, 1971 and 1976

Industry	1971				1976			
	Males		Females		Males		Females	
	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over	Aged 15 and over	Aged 65 and over
	%	%	%	%	%	%	%	%
Total (1)	100	100	100	100	100	100	100	100
Agriculture	8	25	3	(2)	6	23	3	-
Forestry					1	-	-	-
Fishing and trapping	4	-	(3)	-	-	-	-	-
Mines, quarries and oil wells					2	-	-	-
Manufacturing	26	13	16	9	24	11	14	9
Construction	9	4	1	-	10	5	1	-
Transportation, communications and other utilities	11	4	4	-	11	4	5	-
Trade	16	16	18	15	17	18	19	19
Finance, insurance and real estate	3	8	8	-	4	7	8	-
Service (4)					18	27	43	56
Public administration	23	29	52	63	8	5	6	-

(1) Figures do not add to the total because for several industry groups, the sample size was less than 4,000 and data were not specified.

(2) "-" means sample less than 4,000.

(3) "... " means estimate less than 0.5 per cent.

(4) Includes community, business and personal service industries.

Source: Statistics Canada, unpublished data from the Labour Force Survey Division.

Dependency rate	Historical					
	1961	1951	1961	1971	1976	
Total dependency rate, type 1 (1)	79.2	84.0	97.8	90.4	80.1	
Total dependency rate, type 2 (2)	52.6	61.5	71.2	60.4	52.3	
Old age dependency rate, type 1 (3)	12.0	14.3	15.1	15.4	15.7	
Old age dependency rate, type 2 (4)	10.2	12.5	13.0	13.0	13.3	

	Projections								
	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2021
Total dependency rate, type 1									
1) Moderate external migration, moderately high fertility (5)	71.6	68.2	71.3	74.5	74.4	71.0	68.7	72.1	75.2
2) Moderate external migration, medium fertility (5)	71.0	66.0	66.6	67.5	67.4	66.2	66.1	69.3	71.4
3) Moderate external migration, low fertility (5)	70.5	64.2	62.8	61.3	57.8	54.1	54.3	58.3	64.3
4) Low external migration, low fertility (5)	71.1	64.7	62.9	61.5	57.9	54.7	55.0	59.2	64.9
Total dependency rate, type 2									
1) Moderate external migration, moderately high fertility (5)	48.0	50.3	55.0	56.1	53.6	50.9	50.3	53.9	56.2
2) Moderate external migration, medium fertility (5)	47.5	48.3	50.8	50.5	49.3	49.1	50.3	51.5	52.5
3) Moderate external migration, low fertility (5)	47.1	46.8	47.3	45.4	42.2	40.6	42.0	46.1	51.0
4) Low external migration, low fertility (5)	47.6	46.6	47.2	45.1	42.5	40.7	42.7	46.5	51.7

Table 3.1 - Concluded

Dependency rate	Projections									
	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2021	
<u>Old age dependency rate, type 1</u>										
1) Moderate external migration, moderately high fertility(5)	16.1	16.8	17.9	18.8	18.6	18.1	18.7	21.1	23.8	
2) Moderate external migration, medium fertility(5)	16.1	16.8	17.9	18.8	18.7	18.5	19.4	22.5	25.6	
3) Moderate external migration, low fertility(5)	16.1	16.8	17.9	18.8	18.7	18.8	20.1	23.8	28.3	
4) Low external migration, low fertility(5)	16.4	16.7	18.0	18.9	19.1	19.1	20.9	24.7	29.3	
<u>Old age dependency rate, type 2</u>										
1) Moderate external migration, moderately high fertility(5)	13.9	15.0	16.2	16.8	16.3	16.0	16.6	18.9	21.2	
2) Moderate external migration, medium fertility(5)	13.9	15.0	16.2	16.9	16.6	16.6	17.6	20.1	22.8	
3) Moderate external migration, low fertility(5)	13.9	15.0	16.2	17.0	16.9	17.1	18.5	22.0	26.0	
4) Low external migration, low fertility(5)	14.2	14.9	16.3	16.9	17.3	17.4	19.3	22.7	27.0	

1) (Population aged 0-19 plus population aged 65 and over) / (Population aged 20-64)

2) (Population aged 0-14 plus population aged 65 and over) / (Population aged 15-64)

3) (Population aged 65 and over) / (Population aged 20-64)

4) (Population aged 65 and over) / (Population aged 15-64)

5) Moderate mortality decline is assumed for each alternative.

Sources: Statistics Canada, 1961 Census of Canada, Vol. VII Part 1, Table V, Table 2;

1971 Census of Canada, Bul. 1.2-3, Table 7; and

1976 Census of Canada, Bul. 2.4; Table 11.

Data for 1981 to 2021 are projections.

Table 4.1 Average Annual Percentage Increase Needed in Earned Income per Worker if the Income Transfer Rate per Dependent(1) is To Be Maintained or Improved Without Raising the "Tax Rate" on Aggregate Income Earned by Individuals(2), Canada, 1976-2001 and 1976-2021

Level of labour force participation, mortality and fertility rates			For an average annual rate of increase in the income transfer rate per person aged 65 and over of			
			0% per year(3)		1% per year(3)	
			1976-2001	1976-2021	1976-2001	1976-2021
"Medium" projection of labour force participation rates(4)	Strong decline in mortality(4)	High fertility (4)	0.34%(5)	0.25%	0.58%	0.57%
		Low fertility	- (6)	-	-	0.43%
	Modest decline in mortality	High fertility	0.32%	0.17%	0.55%	0.46%
		Medium fertility	-	-	-	0.32%
"High" projection of labour force participation rates(4)	Modest decline in mortality	Medium fertility	-	-	-	0.27%
No change in labour force participation rates from the 1975-77 period	Modest decline in mortality	Medium fertility	-	-	-	0.30%

Table 4.1 - Continued

- (1) The measure for the mostly dependent population is given in Section 3 of the text. "Transfer payment" means income received by one party (individual or organization) as a result of the production of goods and services by other parties. The income transfer rate per person in a population group is the aggregate of transfer payment income received by that group (in a given year) divided by the mid-year size of the group.
- (2) "Aggregate income earned by individuals" means that portion of the total value of national goods and services produced during a given year, that is considered to be earned by individuals as income from employment (including self-employment) or from investment. The "tax rate" is considered, in this discussion, to be the same as the ratio of aggregate transfer income (received by the mostly dependent population) to the aggregate income earned by individuals.
- (3) In this analysis the income transfer rate per dependent was expressed as the weighted sum of (a) the rate that applies to persons aged 65 and over only and (b) the rate that applies to the mostly dependent population aged 0-64. It was then assumed that only the former is likely to be increased in the future, and one per cent per year was selected so as to present results for a range of possible change in this rate (from no change up to one per cent per year). The rate of one per cent per year continued over 45 years from 1976 to 2021 would produce a substantial absolute increase in real income (since constant dollars are assumed). It is true, however, that this rate is probably much lower than the one enjoyed by the older population from the mid-1960s to the mid-1970s.
- (4) The terms "medium", "high", "strong" etc. refer to specific patterns of levels for the rates in question from 1976 to 2021. Index numbers are used in Appendix B to show these patterns. (The headings in Charts B1 and B2 and Table B2 of this appendix are labelled in a manner very similar to the labels used in this table). The reader should consult Appendix B for concrete indications of the meanings of these headings.

Table 4.1 - Concluded

- (5) ⁴ This figure can be interpreted as follows. If there are "strong" decline in mortality, "high" fertility, and "medium" labour force participation rate conditions (see Appendix B for graphs and tables showing index numbers that are descriptive of such conditions), then the manpower dependency rate would rise to levels that would "require" an average annual increase of 0.34 per cent in real earned income per worker if we are to avoid changing (a) the income transfer rate per older person or (b) the "tax rate" on aggregate earned income. (A reduction of the income transfer rate to the elderly would be seen by many Canadians as a loss in the latters' plane of living. A rise in the "tax rate" would, in some circumstances, be seen by many Canadians as further pressure on their "inadequate" incomes.)

In the 1961 to 1977 period, real income per worker increased by more than 2 per cent per year. The 0.34 per cent figure mentioned in this table would represent just below one-fifth (or 17%) of that 2 per cent per year growth. Thus should Canada achieve an average annual growth rate of 2 per cent in the real income per worker over the 1976-2001 period, and IF the stated demographic conditions were to prevail in this period, then we could maintain unchanged the current income transfer rate to the senior-citizen group (as well as the current "tax rate" on aggregate earned income) only by appropriating nearly one-fifth of that 2 percent per year growth for income transfers. Similarly, if the income transfer rate (in constant dollars) to the older population was increased at an average of 1 per cent per year from 1976 to 2001, then we would have to appropriate nearly 30% of the increase in real earned income per worker for the purpose of making income transfers to the older population (see the figure of 0.58% in the same line: $0.58\% / 2.0\% = 29\%$). In the 1961-1977 period we estimate that the increase in transfer income to persons aged 65 and over was roughly nine per cent of the increase in the real earned income of individuals.

- (6) The dash in a cell of this table means that no increase in real income per worker is required. The computer output for these cells actually showed negative numbers, implying that the stated income transfer rate changes could be achieved (without raising the "tax rate") even in the face of some amount of decline in real earned income per worker. The negative number gives the possible amount of such decline. We have not shown these negative numbers in this table, in order to avoid confusion.

Table B1 - Summary of Assumptions for Statistics Canada Projections 1 and 4, Canada, 1981 Through 2021

Year	Projection 1				Projection 4		
	Fertility (1)	Mortality (2)		Net external migration (3) (thousands)	Mortality (2)		Net external migration (3) (thousands)
		Males	Females		Males	Females	
1981	1.92	69.91	77.57	100	69.91	77.57	50
1986	1.99	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
1991	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
1996	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
2001	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
2006	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
2011	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
2016	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50
2021	2.06	70.22	78.26	100	70.22	78.26	50

(1) Fertility (total fertility rate): number of children per woman that a cohort of females would bear if throughout their child-bearing period they had the age-specific fertility rates of the year in question and none of them died.

(2) Mortality (life expectancy at age 0): number of years an individual would expect to live if throughout his or her life he or she had the mortality rates of the year in question.

(3) Net annual external migration: number of immigrants to Canada minus number of emigrants from Canada.

Source: Statistics Canada, Population Estimates and Projections Division, unpublished data.

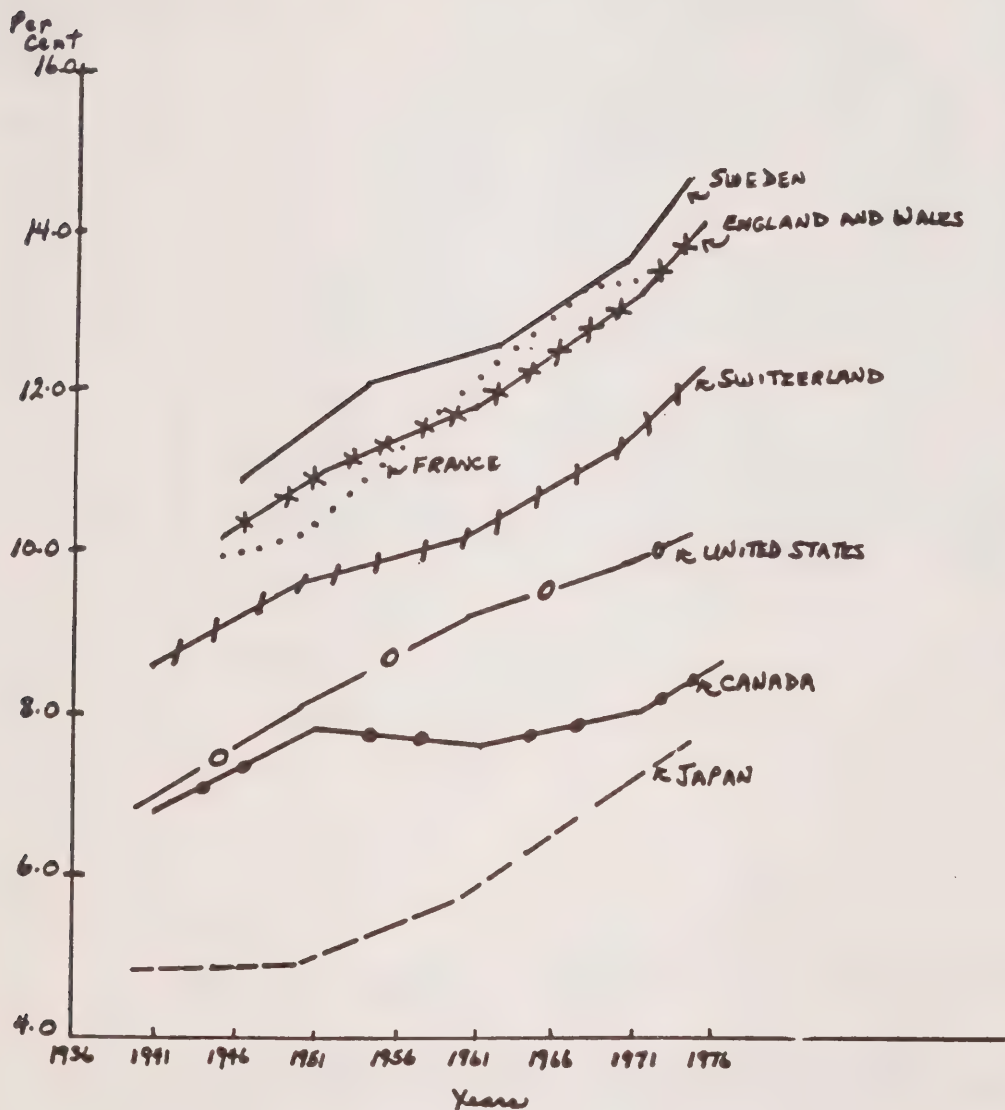
Table B2 - Assumed Female and Male Labour Force Participation Rates and Related Dependency Ratios, Canada, 2001

Variable by sex and age	Reference series ⁽¹⁾	2001	
		Medium level	Maximum level
Female labour force participation rates			
Age 15-24	56.8	58.9	62.6
Age 25-34	56.1	70.8	75.0
Age 35-44	55.4	72.8	83.1
Age 45-54	48.4	55.2	58.2
Age 55-64	31.2	45.4	49.2
Age 65-69	8.3	4.2	5.0
Age 70 and over	2.1	1.1	1.3
Male labour force participation rates			
Age 15-24	67.8	67.8	69.5
Age 25-54	93.2	93.2	93.8
Age 55-64	76.7	70.0	73.0
Age 65-69	26.3	15.5	19.5
Age 70 and over	9.4	6.0	7.0
Manpower dependency rates ⁽²⁾			
Total	78.7	77.9	74.8
Old age	18.3	18.9	18.4
Manpower dependency rates at zero unemployment ⁽³⁾			
Total	71.6	70.7	67.7
Old age	17.6	18.1	17.6

- (1) This column shows historical rates estimated as averages for the period 1975-77.
- (2) Manpower dependency rates are shown here to illustrate the "impact" of different levels of labour force participation. For all of these dependency rates the population variables are held constant ("moderate" mortality decline, "medium" fertility, and "moderate" net external migration).
- (3) All members of the labour force are assumed to be employed. The two lines above implicitly hold constant the 1975-77 average unemployment rates (the unemployment rate is the proportion of the labour force that is not employed).

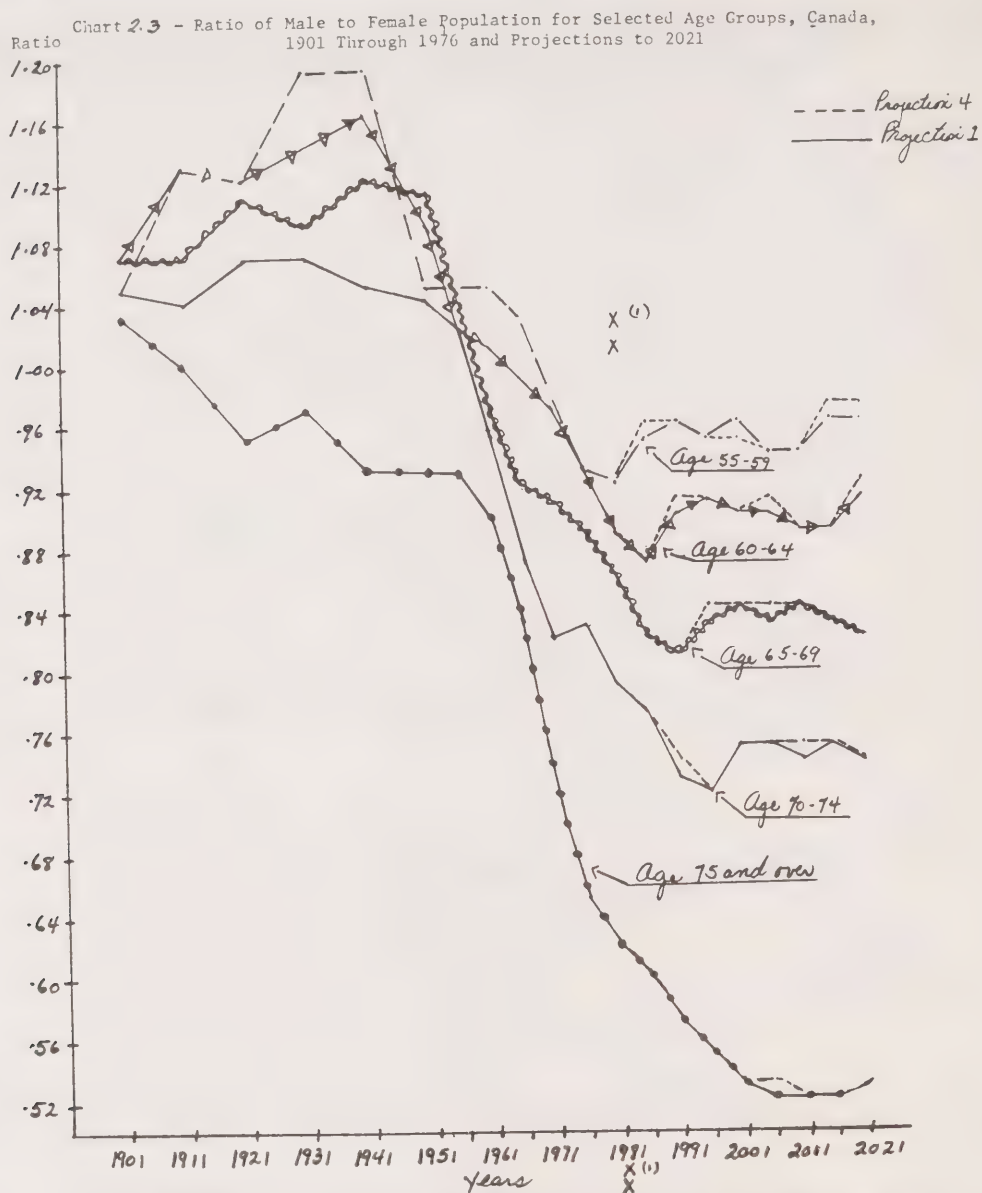
Sources: Statistics Canada, 1976 Census of Canada, Bulletin 2.4, Catalogue 92-823, Table 11; The Labour Force, Catalogue 71-001: December 1975, Tables 31 to 37, December 1976, Tables 35 and 36, December 1977, Tables 45 and 46; unpublished data from the Population Estimates and Projections Division. Data for 2001 are projection assumptions.

Chart 2.2 - Percentage of the Population Aged 65 and Over,
Canada and Selected Countries, 1941 Through 1976⁽¹⁾



(1) On nearest census year as appropriate.

Sources: Statistics Canada, Perspectives Canada II, Catalogue Number 11-508, 1977, Chart 3.31; 1976 Census of Canada, Vol. II, Table 11; United Nations, 1975 Demographic Yearbook, Table 7.



(1) The symbols "X" on a Chart indicate the first point of projection data.

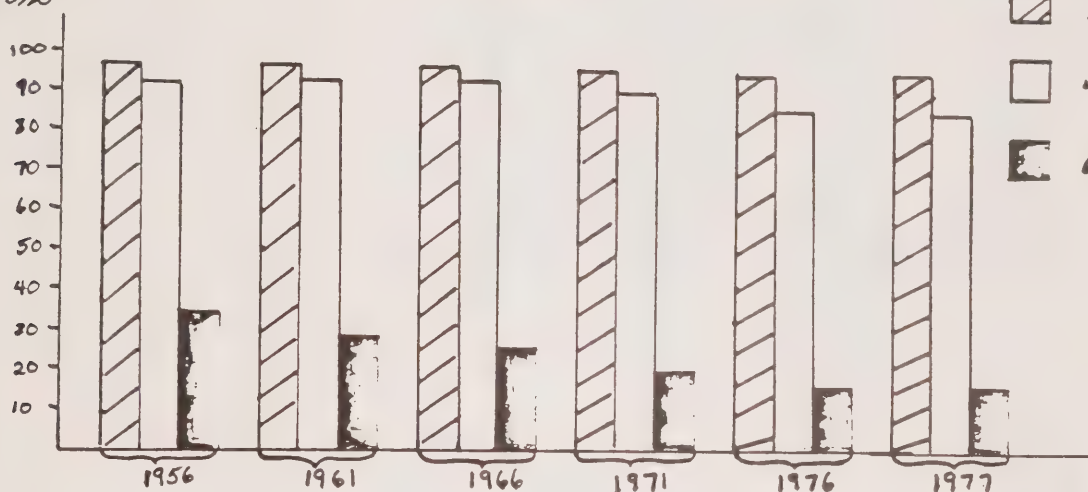
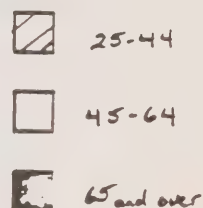
Sources: Dominion Bureau of Statistics, 1961 Census of Canada, Vol. I.2, Table 20;
Statistics Canada, 1971 Census of Canada, Vol. I.2, Table 7; 1976 Census of Canada,
Vol. II, Table 11. Data for 1981 to 2021 are projections from Statistics Canada,
Population Estimates and Projections Division.

Chart 2.4 - Labour Force Participation Rates, by Sex, Selected Age Groups, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 and 1977
(Annual averages)

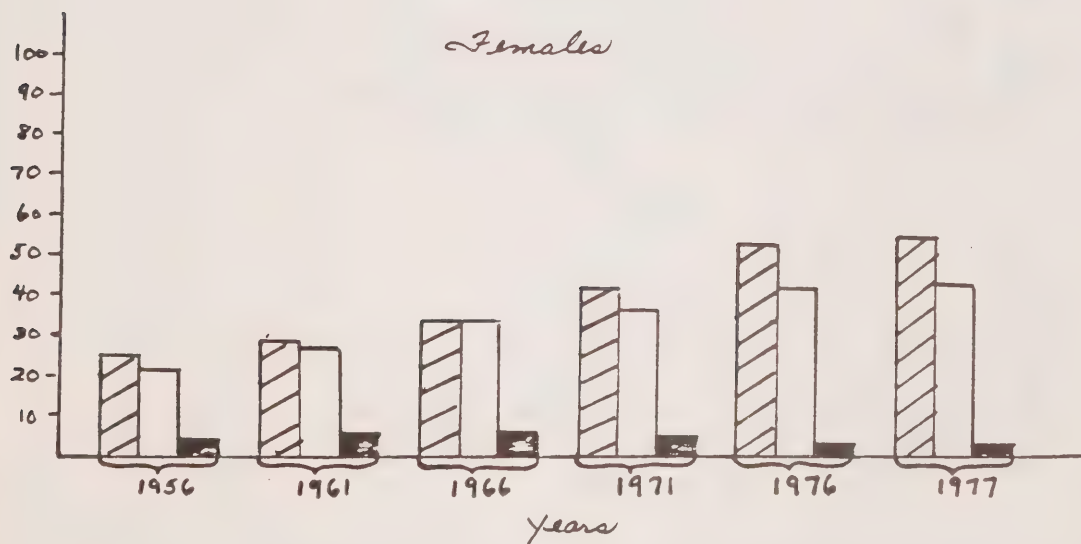
Participation rate
in percent
form

Males

Age Groups



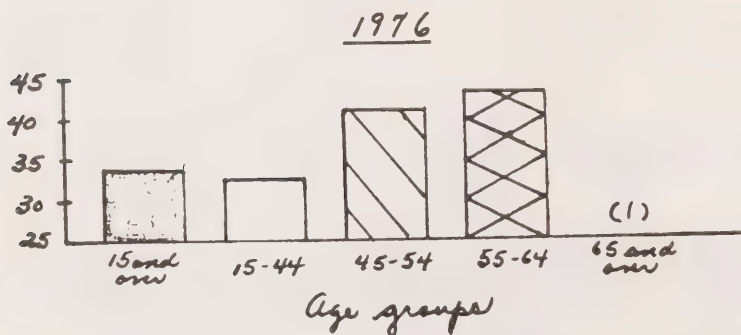
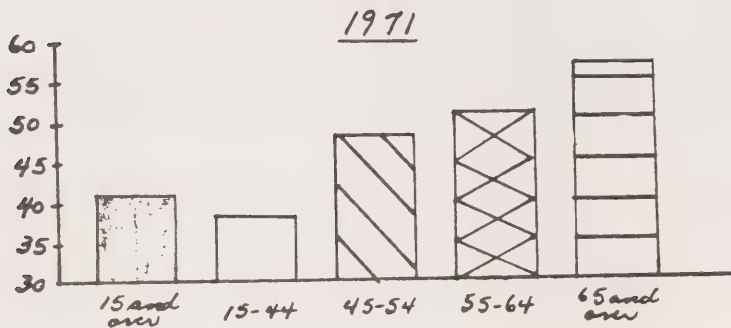
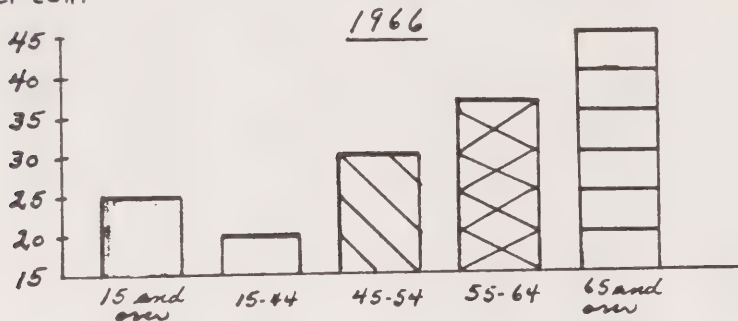
Females



Sources: Statistics Canada, The Labour Force, Catalogue Number 71-001; December 1975, Table 37; December 1976 Table 35; December 1977, Table 45.

Chart 2.5 - Percentage of the Unemployed Males Who were Out of Work for More than 14 Weeks, by Age, Canada, 1966, 1971 and 1976

Per cent



(1) Data not available as sample is too small.

Source: Statistics Canada, unpublished data from the Labour Force Survey Division.

Chart 3.1 - Alternative Measures of Total and Old Age Dependency Rates, Canada, 1966 to 2021⁽²⁾

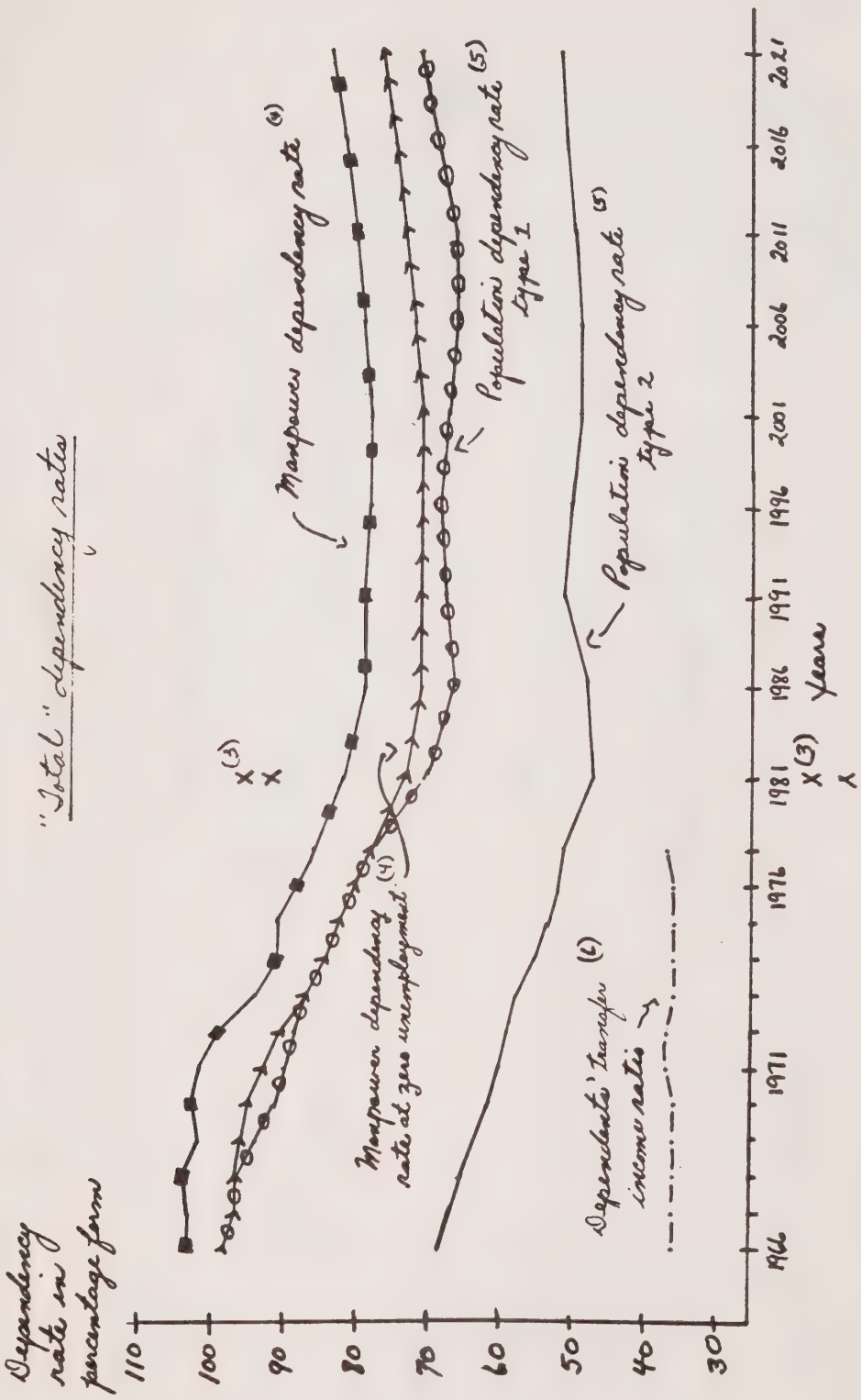


Chart 3.1 - Continued

"Old age" dependency rates

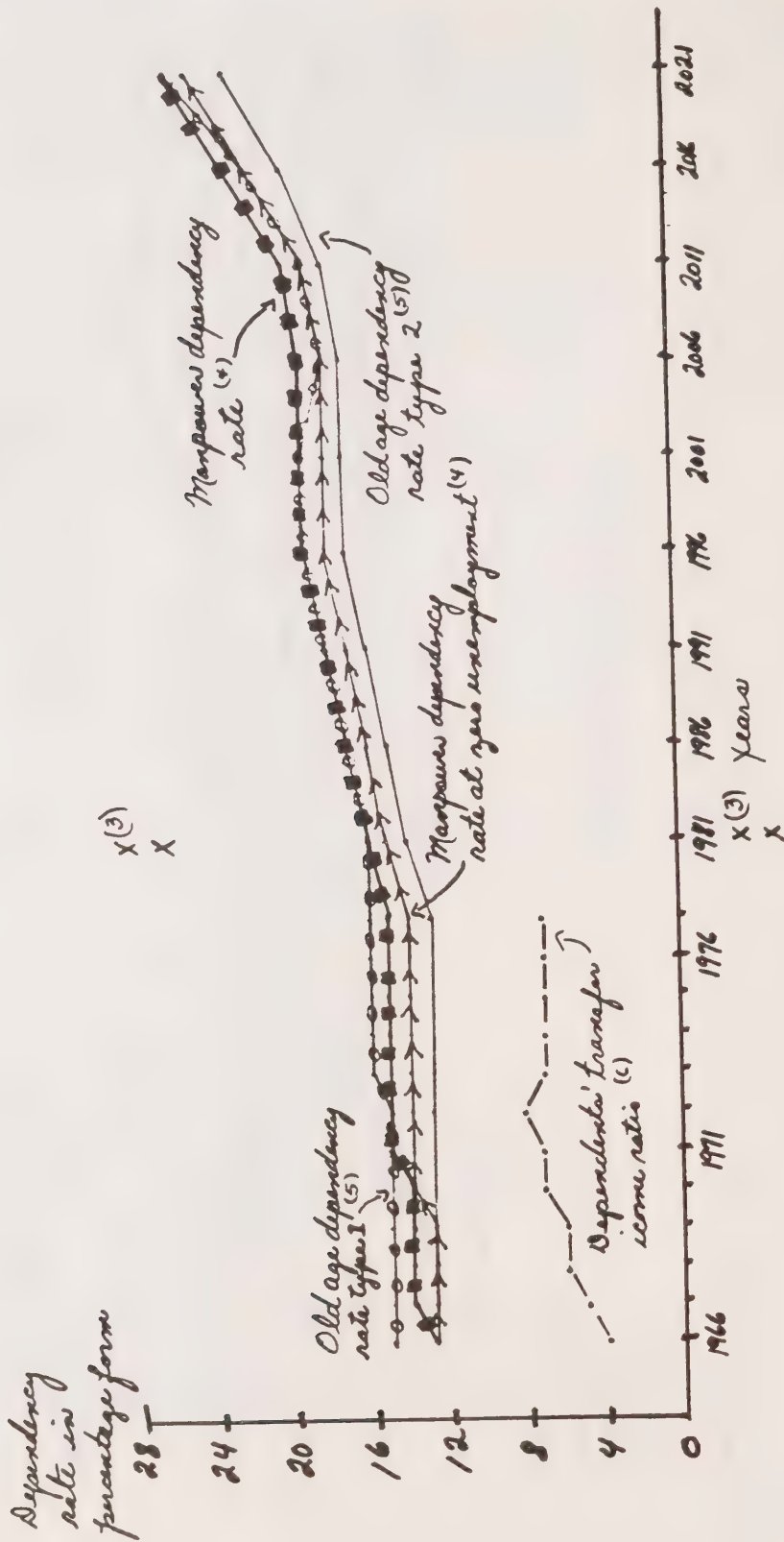


Chart 3.1- Concluded

- 1) "Total" is the term often used to distinguish ratios that refer to all dependents (whether young, middle-aged or old) from those that refer to either the young or the old only.
- 2) These Projections assume modest decline in mortality, "medium" fertility, "medium" civilian labour force participation rates and average annual net international migration of 130,000. Values illustrative of these assumptions are shown in Appendix B.
- 3) The symbols "X" on a chart indicate the first point of projection data.
- 4) The manpower dependency rate is the ratio of the estimated size of the mostly dependent population to that of the remainder of Canadians (or mostly non-dependent population). The groups that are assumed to form the mostly dependent population have been listed in the text. The projected values for this ratio implicitly held constant the average unemployment rates of 1975-77. To show how much distortion this condition might create, another set of values (assuming zero unemployment, i.e. all members of the labour force employed) was computed.
- 5) The "population dependency ratio", type 1 is the ratio of the sum of persons aged 0-19 or 65 and over to those aged 20-64. The "type 2" ratio is the ratio of the sum of persons aged 0-14 or 65 and over to those aged 15-64.
- 6) The numerator of the "dependents' transfer income ratio" contains a rough estimate (an underestimate we believe) of the transfer income received in the mostly dependent population from both public and private sources. Transfer payments (e.g. Old Age Security payments or Unemployment Insurance payments) as well as non-money receipts (e.g. subsidized health care and education) are included in principle, though full coverage of all such sources of income is not achieved. The denominator of the "dependents' transfer income ratio", is the aggregate of personal income (National Accounts concept) less the estimated "personal income" of organisations and the estimated dependents' transfer income. On the second page of this chart, only the estimated transfer income to persons aged 65 and over is in the numerator.

Sources: Statistics Canada, 1966 Census of Canada, Vol. I, Table 20; 1971 Census of Canada, Bulletin 1.2-3, Catalogue 92-715, Table 7; 1976 Census of Canada, Bulletin 2.4, Catalogue 92-823, Table 11; Population 1921-1971, Revised Annual Estimates of Population, by Sex and Age Group, Canada and Provinces, Catalogue 91-512, pages 56 to 59; Canadian Statistical Review, 1977, Catalogue 11-003, Tables 1 and 4; National Income and Expenditure Accounts 1961-1975, Catalogue 13-201, Tables 2, 4, 49, 50 and 52; Income Distribution by Size in Canada, Catalogue 13-207; 1972, Tables 1 and 24, 1974, Tables 1 and 24, 1976, Table 33 and 1967, Catalogue 13-534, Table 38; Family Expenditure in Canada, Vol. I, 1969, Catalogue 62-535, Tables 5, 11, 21, 22, 23 and 24, and Vol. 111, 1969, Catalogue 62-537, Tables 13 and 14; Urban Family Expenditure, 1972, Catalogue 62-541, Tables 5, 8 and 17 and 1974, Catalogue 62-544, Tables 4 and 7; The Labour Force, Catalogue 71-001; December 1975, Tables 31 to 37, December 1976, Tables 35 and 36, December 1977, Tables 45 and 46; Education in Canada: A Statistical Review for 1976-77, Catalogue 81-229, Table 9; Medical Services Associated Diagnoses, Saskatchewan, 1971, Catalogue 82-533, Table 3; Social Security: National Programs 1978, Catalogue 86-201, Table 2; unpublished data from Population Estimates and Projections Division; City of Edmonton, A Plan for Development of Services for Senior Citizens in Edmonton, 1978, pages 20 and 21; National Health and Welfare, The Distribution of Income in Canada: Concepts, Measures and Issues, 1977, pages 49 to 52; Powell and Martin, 1978. Data for 1981 to 2021 are projections.

Chart B1- Historical and Projected Life Expectancy at Age 0 and Age 65,
Canada, 1961, 1966 and Projections for Five-year
Periods to 2016-21

Expected years
of life

Age 0

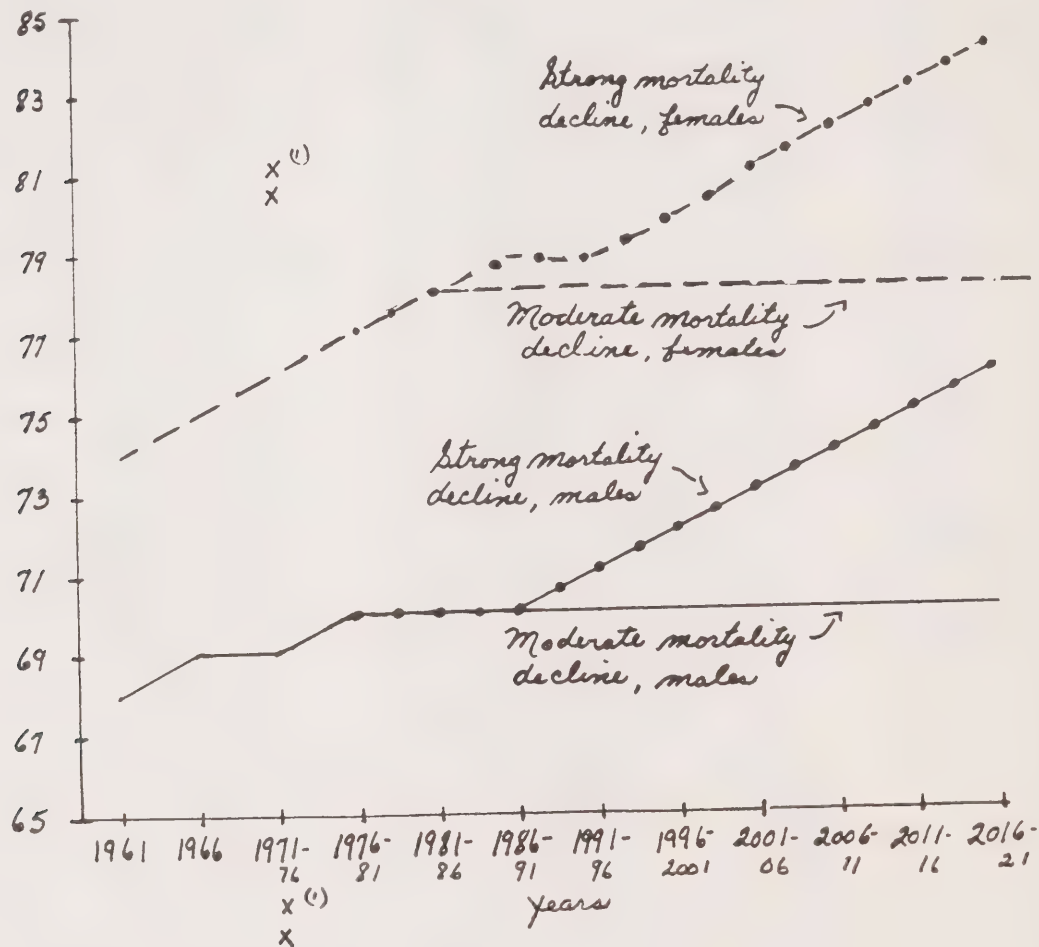
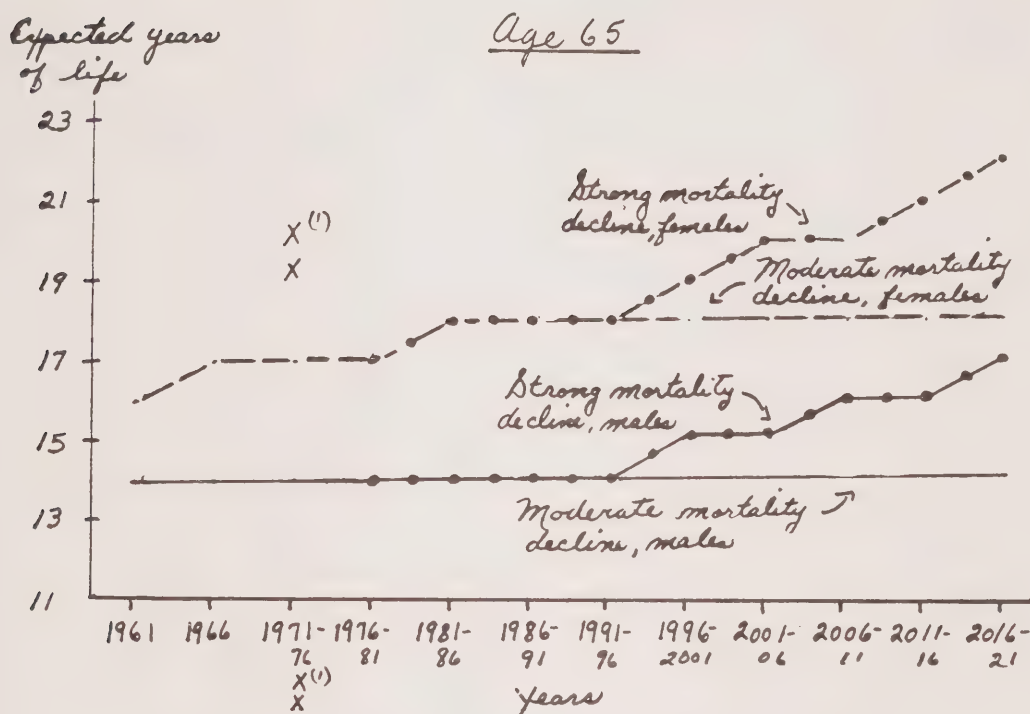


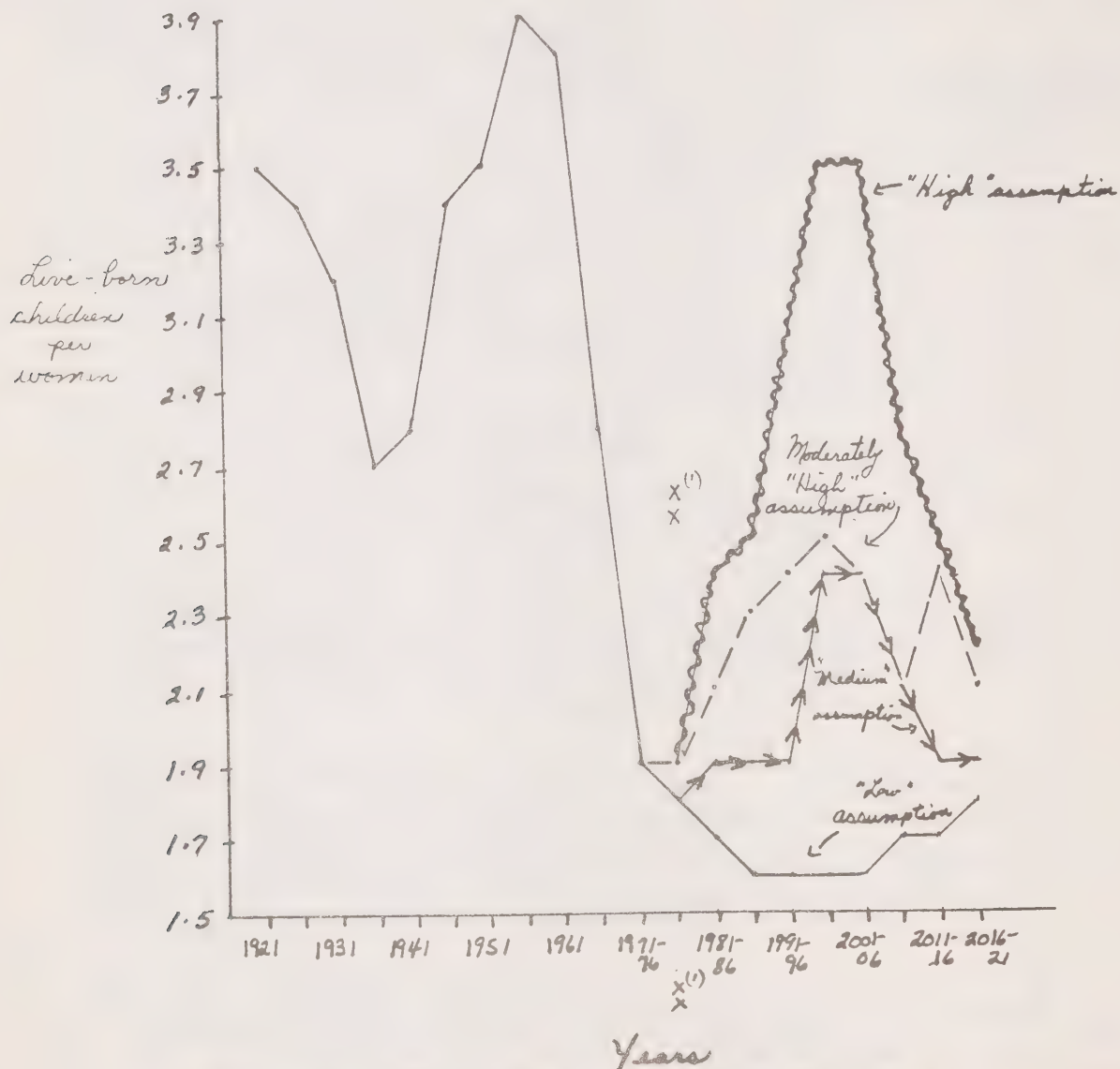
Chart B1 - Concluded



⁽¹⁾ The symbols "X" on a chart indicate the first point of projection data. The data for 1961 and 1966 are obtained from published life tables for those years. Starting in 1971, the data are derived from assumed levels of five year survival ratios. Thus the life expectancy figure is an average for the five year interval in question.

Sources: Dominion Bureau of Statistics, Life Tables, Canada and Provinces: 1960-1962, Cat. Number 84-516, page 6; 1965-1967, Cat. Number 84-527, page 12; Statistics Canada, Life Tables, Canada and Provinces, 1970-1972, Cat. Number 84-532, page 14. Data for 1976 to 2021 are projection assumptions.

*Chart B2 - Historical and Projected Total Fertility Rates,
Canada, 1921 to 1971 and Projections for Five-year
Periods to 2016-21.*



(1) The symbols "X" on a chart indicate the first point of projection data.
 Sources: Statistics Canada, *Vital Statistics Vol. I, Births 1971*, Catalogue Number 94-204, Table 10. Data for 1976 to 2021 are projection assumptions.

Document de travail

APPENDICE «6A»

VIEILLISSEMENT ET RATIOS DE DÉPENDANCE AU CANADA

Rédigé à l'intention du
Comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite
par
La Division du conseiller supérieur en études démographiques
de Statistique Canada

Fondé en partie sur des données fournies par
la Division de l'enquête sur la population active
et la Division des estimations et des projections
démographiques

VIEILLISSEMENT ET RATIOS DE DÉPENDANCE AU CANADA

Table des matières

Liste des tableaux

Liste des graphiques

<u>Section</u>	<u>Article</u>
1. Objet et résumé	1
Croissance	5
Vieillissement démographique	7
Répartition urbaine-rurale des personnes âgées	8
Prédominance croissante des femmes	10
Taux d'activité	11
Trois ratios	15
Pressions démographiques	17
2. Historique de la croissance démographique et du vieillissement	20
Croissance	20
Évolution de la structure par âge	26
Répartition urbaine-rurale des personnes âgées	31
Répartition par province	35
La prédominance croissante des femmes	40
Activité	46
3. Evolution des ratios de dépendance	54
Trois ratios de dépendance	54
Nécessité d'interpréter les données prudemment	59
Evolution du ratio de dépendance	62
4. Pression démographique et coût de dépendance économique	65
Il n'y a pas lieu de s'inquiéter	66
Importance relative de la fécondité et de l'activité dans l'avenir	70

	<u>Article</u>
■	
Annexe A. Le concept du ratio de dépendance	75
"Coût de dépendance économique"	78
Problèmes et méthodes de mesure	80
Choix des mesures	87
Annexe B. Les hypothèses sous-tendant la projection des ratios de dépendance-âge et activité	91
Annexe C. Tableaux et graphiques supplémentaires	
Bibliographie	

Liste des tableaux

- Tableau 2.1 Population du Canada, selon certains groupes d'âge et le sexe, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2021.
- Tableau 2.2 Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus, principales régions du monde et certains pays, 1965, 1975, 1985, 1995, 2000.
- Tableau 2.3 Pourcentage de la population totale et des personnes de 65 ans et plus habitant dans une région métropolitaine du recensement de 1971, 1971 et 1976, avec projections jusqu'à 2021.
- Tableau 2.4 Distribution en pourcentage de la population totale et des personnes de 65 ans et plus, et pourcentage de la population totale âgée de 65 ans et plus, par genre de lieu de résidence (zone urbaine, rurale agricole ou rurale non agricole), Canada et provinces, 1961, 1971 et 1976.
- Tableau 2.5 Population âgée de 65 ans et plus, Canada et provinces, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2001.
- Tableau 2.6 Taux d'activité des personnes de 65 à 69 ans et de 70 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1971, 1976 et 1977.
- Tableau 2.7 Distribution en pourcentage de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon la catégorie d'emploi, Canada, mai 1966, mai 1971 et mai 1976.
- Tableau 2.8 Répartition par profession de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1976.
- Tableau 2.9 Répartition par activité économique de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1961 et 1971.
- Tableau 2.10 Répartition par activité économique de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1971 et 1976.
- Tableau 3.1 Gamme de rapports de dépendance, Canada, 1941 à 1976, avec projections jusqu'à 2021.
- Tableau 4.1 Taux annuel moyen d'augmentation du revenu du travail par personne occupée nécessaire pour garder le taux de transfert aux personnes à charge au même niveau, ou pour l'améliorer sans augmenter le "taux d'imposition" du revenu global du travail des particuliers, Canada, 1976-2001 et 1976-2021.
- Tableau B1 Résumé des hypothèses employées dans les projections 1 et 4 de Statistique Canada, Canada, 1981 à 2021.
- Tableau E2 Taux projetés d'activité des hommes et des femmes, et ratios de dépendance en découlant, Canada, 2001.

Tableau C1 Distribution en pourcentage des personnes de 15 ans et plus,
de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, selon la nature de leur
travail (temps plein ou partiel) et le sexe, Canada, 1971,
1976 et 1977.

Liste des graphiques

- Graphique 2.1 Pourcentage de la population formé par les personnes de 65 ans et plus et de 75 ans et plus, observations et projections, Canada, 1901 à 2021.
- Graphique 2.2 Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus, Canada et certains pays, 1941 à 1976.
- Graphique 2.3 Rapport de masculinité pour certains groupes d'âge, Canada, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2021.
- Graphique 2.4 Taux d'activité selon le sexe et certains groupes d'âge, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 et 1977.
- Graphique 2.5 Pourcentage des hommes qui sont restés en chômage pendant plus de 14 semaines consécutives, par âge, Canada, 1966, 1971 et 1976.
- Graphique 3.1 Mesures du ratio de dépendance global et du ratio de dépendance pour les personnes âgées, Canada, 1966 à 2021.
- Graphique E1 Espérance de vie à la naissance et à 65 ans, observations et projections, Canada, 1961 et 1966, avec projections quinquennales jusqu'à 2016-2021.
- Graphique E2 Indices synthétiques de fécondité, observations et projections, Canada, 1921 à 1971, avec projections quinquennales jusqu'à 2016-2021.
- Graphique C1 Taux annuel moyen de croissance de la population totale et de la population de 65 ans et plus, Canada, périodes intercensitaires entre 1901 et 1976, et périodes quinquennales de projection jusqu'en 2021.
- Graphique C2 Taux d'activité des personnes de 65 ans et plus, Canada et provinces, 1977.
- Graphique C3 Taux de chômage des personnes de 25 ans et plus et des personnes de 65 ans et plus, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 et 1977.

VIEILLISSEMENT ET RATIOS DE DEPENDANCE AU CANADA1. Objet et résumé

1. Dans ce document, nous étudions les tendances récentes et les dernières projections de Statistique Canada en ce qui concerne la croissance de la population âgée. Nous analysons aussi les caractéristiques de ce vieillissement, la répartition géographique des citoyens de l'âge d'or, ainsi que la hausse sans précédent de la supériorité numérique des femmes chez les personnes âgées.
2. Ce document a été rédigé pour appuyer la présentation de Statistique Canada devant le Comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, et contient des données encore inédites sur certains aspects récents de l'activité des citoyens âgés du Canada. Nous espérons que ces renseignements alimenteront les débats du Comité présidé par le sénateur Croll sur les problèmes économiques des personnes âgées.
3. Warren James, le greffier du Comité, ayant demandé à Statistique Canada de faire une étude sur les ratios de dépendance, nous présentons donc dans ce document une revue des concepts importants et des tendances récentes concernant certains ratios de dépendance; puis, nous étudions les pressions que le vieillissement de la population exercera sur la demande des paiements de transferts au Canada.
4. Le reste du présent chapitre résume les principales conclusions des chapitres 2 à 4.

Croissance

5. Environ 2.1 millions de Canadiens ont actuellement 65 ans et plus, et à peu près 4 millions ont 55 ans et plus, sur une population totale de 23.5 millions. En 2001, on prévoit que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus atteindra environ 3.4 millions.
6. Vers 2006, lorsque les premières générations du "baby-boom" atteindront ce qu'on appelle l'âge d'or, la population âgée du Canada s'accroîtra considérablement. A peu près 25 ans plus tard, le taux de croissance diminuera brusquement: ce seront alors les enfants nés au cours de la récession démographique, soit du milieu des années 60 aux années 70, qui atteindront cet âge. Selon les projections, le Canada comptera entre six et huit millions de personnes ayant 65 ans et plus en 2031.

Vieillissement démographique

7. Le processus de vieillissement de la population est caractéristique des pays les plus industrialisés. En 1975, six pour cent de la population du globe était âgée de 65 ans et plus, mais les régions les plus avancées avaient déjà dépassé dix pour cent. En 1976, 8.7 pour cent de la population canadienne avait 65 ans et plus; un certain nombre de pays ont donc une bonne avance sur le Canada, notamment la Suède, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis.

Répartition urbaine-rurale des personnes âgées

8. En 1976, 29 pour cent des personnes âgées résidaient dans l'une des trois plus grandes régions métropolitaines de recensement (Toronto, Montréal et Vancouver), 53 pour cent vivaient dans l'une ou l'autre des régions métropolitaines de recensement et 77 pour cent, dans une région urbaine. L'attrait exercé par les services et le confort des villes fera sans doute croître la concentration de personnes âgées vivant en région urbaine au cours des prochaines décennies.
9. Trois provinces (l'Ile-du-Prince-Edouard, le Manitoba et la Saskatchewan) et de nombreuses petites villes du Canada (10,000 habitants ou moins) comptaient 10 pour cent ou plus de personnes âgées dans la population. Récemment, la progression du pourcentage de 65 ans et plus par rapport à l'ensemble de la population a été plus forte dans les petites villes que dans l'ensemble du Canada. En 1976, les petites villes du Manitoba et de la Saskatchewan enregistraient des pourcentages très élevés de population âgée de 65 ans et plus (15.6 et 17.6 pour cent respectivement).

Prédominance croissante des femmes

10. Depuis 1961, les femmes ont toujours été plus nombreuses dans la fraction de la population âgée de 65 ans et plus. D'après les projections, cette tendance devrait se maintenir, surtout dans le groupe des 75 ans et plus, où l'on prévoit que le nombre de femmes sera à peu près deux fois supérieur à celui des hommes en 2001. Déjà en 1976, on ne comptait que 65 hommes pour 100 femmes dans cette fraction de la population.

Taux d'activité

11. Les taux d'activité des fractions âgées de la population masculine s'inscrivent dans une tendance de déclin à long terme. Chez les femmes, le groupe des 45 à 64 ans a accru son taux d'activité entre 1956 et 1977. Les taux d'activité des femmes de 65 ans et plus ont augmenté légèrement entre 1956 et 1966, mais en 1977, ils s'étaient repliés.
12. Au cours des dernières années, le taux de chômage de la fraction âgée de la population (65 et plus) a été à peu près égal au tiers de celui des personnes de 25 ans et plus. Cela tient en partie au fait qu'une personne âgée a tendance à se retirer du marché du travail plus vite qu'un jeune si elle perd son emploi. Les personnes âgées qui quittent leur emploi, mais restent dans la population active connaissent des périodes de chômage beaucoup plus longues que les plus jeunes.
13. Le travail à temps partiel est une source très importante d'emploi pour les personnes de l'âge d'or. En 1977 par exemple, 23 pour cent des hommes de 65 ans et plus ayant un emploi étaient engagés à temps partiel, comparativement à seulement trois pour cent dans le groupe des 55-64 ans. De même, chez les femmes occupées de 65 ans et plus, le travail à temps partiel était beaucoup plus fréquent (38 %) que chez celles de 55 à 64 ans (22 pour cent).
14. Les travailleurs plus âgés ont une représentation exceptionnellement forte dans les secteurs et les emplois où il est plus facile de déterminer soi-même l'âge auquel on prendra sa retraite

et la quantité de travail que l'on effectuera chaque jour. Ainsi, les catégories professionnelles des ventes et des services, de l'agriculture, de l'horticulture et de l'élevage avaient des concentrations exceptionnellement élevées de personnes âgées en 1976. Cette même année, alors que seulement six pour cent de l'ensemble de la population active masculine était classée dans l'agriculture et les activités apparentées, 25 pour cent des personnes de 65 ans et plus exerçaient ce genre d'activité. Les secteurs qui, au cours des 15 dernières années, ont compté plus de personnes âgées que la moyenne sont l'agriculture, les services (y compris les services communautaires, commerciaux et personnels), les finances, les assurances et les affaires immobilières.

Trois ratios de dépendance

15. L'importance du fardeau économique des personnes à charge repose sur la notion que les personnes à charge réduisent la capacité qu'a la société de susciter la croissance économique par l'épargne et par l'investissement. Dans cette optique, nous proposons de définir la "personne à charge" comme une personne dont la consommation est nécessairement supérieure au revenu qu'elle reçoit pour les biens qu'elle produit ou les services qu'elle rend (y compris l'investissement). Il n'existe malheureusement pas de définition statistique simple et utile de cette "charge" ou "dépendance". Nous avons donc défini trois mesures substituts: le "ratio de dépendance-revenu", le "ratio de dépendance-activité" et le "ratio de dépendance-âge".

16. Les estimations indiquent que le ratio de dépendance-revenu, qui ressemble le plus à la définition donnée plus haut, s'est accru du milieu des années 60 aux années 70. Par contre, les ratios de dépendance plus connus, ceux qui sont fonction de l'activité et de l'âge, ont diminué régulièrement au cours de la même période. Il faut donc être très prudent lorsqu'on fait des généralisations sur l'évolution future du coût de dépendance économique à partir du ratio de dépendance-activité ou du ratio-âge.

Pressions démographiques

17. Après avoir examiné tout un éventail de scénarios possibles pour l'évolution des taux de fécondité, de mortalité et de migration, nous avons conclu que seules une forte remontée des taux de fécondité, ramenant ceux-ci à des niveaux comparables à ceux des années 50, ou une baisse considérable de la mortalité aux âges avancés, ou encore la conjugaison de ces deux phénomènes, pourraient créer des pressions démographiques assez graves pour agir vraiment sur le coût de dépendance économique. (Pour que pareilles "pressions démographiques" se manifestent, l'accroissement des taux de dépendance-activité doit être tellement fort qu'on ne puisse plus maintenir (ou améliorer légèrement) les paiements de transferts moyens versés à chaque personne à charge (en dollars constants) sans majorer l'échelle d'imposition ou augmenter le revenu réel gagné par chaque travailleur suffisamment pour compenser la progression des taux.) Des pressions sociales pourraient toutefois se manifester si l'on cherchait à augmenter considérablement le taux de transferts par personne à charge.

18. Si nous venions à connaître une hausse de la fécondité qui nous ramène aux niveaux des années 50 ou une baisse "extrême" de la mortalité, la remontée de la fécondité serait, sur l'échelle d'imposition, une source de pression beaucoup plus forte que la croissance accélérée de la population âgée provoquée par la chute du taux de mortalité.

19. Un accroissement marqué des taux d'activité par rapport aux taux de 1975-77 atténuerait quelque peu les pressions démographiques sur le coût de dépendance économique, sans toutefois apporter de véritable soulagement.

2. Historique de la croissance démographique et du vieillissement

Croissance

20. Aujourd'hui, le Canada compte environ 2.1 millions de citoyens âgés de 65 ans et plus. De plus, neuf dixièmes d'un million sont âgés de 60 à 64 ans, et 1.1 million, de 55 à 59 ans. Au total, approximativement 4 millions de Canadiens ont actuellement au moins 55 ans.
21. La population âgée du Canada n'a cessé de croître depuis 1901; cette année-là, à peine plus d'un quart de million de personnes avaient 65 ans et plus. En 1951, ce groupe comptait plus d'un million de membres; en 1976, cette population avait presque doublé, passant à plus de deux millions de personnes. Cette progression, un chiffre octuplé en 75 ans, est largement supérieure à celle de l'ensemble de la population, qui est passée de 5 à 23 millions au cours de la même période (voir le tableau 2.1).
22. D'après les plus récentes projections démographiques de Statistique Canada, qui seront bientôt publiées, le Canada comptera approximativement 2.3 millions de personnes de 65 ans et plus en 1981, d'ici trois ans. Toujours selon ces projections, ce chiffre devrait passer à 2.6 millions en 1986 et atteindre 3 millions entre 1991 et 1996. Enfin, en 2001, la fraction âgée de la population devrait regrouper à peu près 3.4 millions de personnes.
23. En 2006, les premières générations du "baby-boom" atteindront l'âge d'or. La population âgée du Canada s'accroîtra considérablement pendant 25 ans, puis son taux de

croissance diminuera brusquement lorsque les enfants nés au cours de la récession démographique (milieu des années 60 aux années 70) atteindront un âge avancé. Selon les projections, le Canada comptera entre six et huit millions de gens ayant 65 ans et plus en 2031.

24. Il est probable que de plus en plus de gens profiteront de l'option de retraite prématurée au cours des années 1990, compte tenu de la croissance rapide prévue pour le groupe des 55-64 ans. En 1976, 1.9 million de personnes faisaient partie de ce groupe d'âge, et l'on prévoit qu'en 2001, celui-ci comptera bien plus de deux millions et demi de personnes (voir le tableau 2.1).

25. La croissance projetée pour la population âgée de 75 ans et plus est également significative: celle-ci devrait passer de presque trois quarts de million en 1976 à environ un million et demi en 2001. Les projections annoncent un accroissement de la proportion de personnes de 75 ans et plus au sein du groupe des 65 ans et plus. En fait, ce pourcentage croît graduellement depuis 1961, année où il se situait à 36 pour cent. De 1901 à 1961, il a fluctué entre 30 et 33 pour cent. Il a atteint 37 pour cent en 1976 et devrait se situer autour de 44 pour cent en 2001.

Evolution de la structure par âge

26. Le "vieillissement de la population" (ou "vieillissement démographique") est une augmentation de la proportion de la population formée par ce que l'on appelle sa fraction âgée. En statistique, on se sert souvent de l'âge de 65 ans comme mesure arbitraire pour évaluer

approximativement le degré de vieillissement d'une population. Ce n'est pas l'idéal, car le vieillissement biologique d'une personne ne correspond pas toujours à son âge.

27. Au Canada, le vieillissement de la population s'est fait graduellement. En 1901, cinq Canadiens sur cent avaient 65 ans et plus. Au cours des premières décennies du siècle, la population a vieilli lentement de sorte qu'en 1951, huit Canadiens sur cent étaient âgés de 65 ans et plus. Ce processus a été stoppé pendant les années 50 et le début des années 60, grâce à l'explosion démographique et à une forte croissance de l'immigration nette de jeunes adultes. Il a cependant repris au cours des années 70 (environ 8.7 % de la population avait 65 ans et plus en 1976) et devrait poursuivre son ascension au-delà de 2001, année où environ 11 pour cent des gens feront partie de la fraction âgée de la population (voir le graphique 2.1).

28. Etudions maintenant le vieillissement de la population canadienne dans une perspective internationale. Ce processus est un trait caractéristique des pays les plus industrialisés. Ainsi, en 1975, environ six pour cent de la population mondiale avait 65 ans et plus (voir le tableau 2.2). A cette époque, selon la classification par la Division de la population des Nations-Unis, les "régions les plus développées" du globe comptaient déjà plus de dix pour cent de leur population dans la fraction âgée (65 ans et plus). (Ce groupe de régions comprend les régions tempérées de l'Amérique du Sud, l'Amérique du Nord, le Japon, toutes les régions de l'Europe, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'U.R.S.S.). Les projections des Nations-Unies

(O.N.U., au tableau 2.2) indiquent qu'au tournant du siècle, la population des "régions les plus développées" comprendra plus de 12 pour cent de personnes de 65 ans et plus, contre à peu près cinq pour cent pour les "régions les moins développées".

29. Un certain nombre de pays ont une avance considérable sur le Canada pour ce qui est du vieillissement de la population. Ainsi, au tournant du siècle, le pourcentage des personnes âgées de 65 ans et plus au Canada ne sera pas aussi élevé que celui déjà atteint par la Suède en 1965 (voir les graphiques 2.1 et 2.2).

30. - Pour expliquer le vieillissement de la population canadienne, il faut prendre en compte la mortalité, la fécondité et la migration. Chacun de ces trois facteurs est la résultante de forces démographiques, sociales et économiques (notamment les taux de nuptialité et les possibilités d'emploi). L'ouvrage de Stone et Fletcher (1978, annexe E) donne un bref aperçu des bases du vieillissement démographique au Canada.

Répartition urbaine-rurale des personnes âgées

31. Où vivent les citoyens âgés du Canada? En 1976, 29 pour cent des personnes âgées résidaient dans l'une des trois plus grandes régions métropolitaines de recensement (Toronto, Montréal et Vancouver), 53 pour cent vivaient dans l'une ou l'autre des régions métropolitaines de recensement et 77 pour cent, dans une région urbaine

(voir les tableaux 2.3 et 2.4). Un peu plus de 20 pour cent habitaient dans une région rurale non agricole et moins de trois pour cent, dans une zone agricole. L'attrait exercé par les services et le confort des villes fera sans doute croître la concentration de personnes âgées vivant en région urbaine au cours des prochaines décennies.

32. En 1976, 8.7 pour cent de la population canadienne avait 65 ans et plus, mais deux provinces enregistraient un pourcentage beaucoup plus élevé: l'Île-du-Prince-Édouard (11.2 pour cent) et la Saskatchewan (11.1 pour cent). Par contre, dans le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, le pourcentage de population âgée (à peu près trois pour cent) était nettement inférieur à celui de l'ensemble du Canada.

33. Dans les petites villes, la fraction âgée de la population était aussi supérieure à la moyenne. Dans celles de moins de 10,000 habitants, il y avait 10.7 pour cent de personnes de 65 ans et plus en 1976 et dans celles de 1,000 à 2,499 habitants, il y en avait 11.8 pour cent (voir le tableau 2.4). Sur ce plan, les petites villes du Manitoba et de la Saskatchewan ont enregistré des pourcentages particulièrement élevés (15.6 et 17.6 pour cent respectivement). La Saskatchewan comptait un nombre exceptionnellement élevé de personnes âgées vivant en milieu rural non agricole (14.8 pour cent).

34. De 1961 à 1976, le pourcentage de Canadiens de 65 ans et plus s'est accru d'un peu plus d'un point (7.6 à 8.7). Or, dans les villes moyennes et les petites villes, la progression a été de deux points, le

double de la moyenne nationale (voir le tableau 2.4). La croissance a été particulièrement forte dans les petites villes (moins de 10,000 habitants) de l'Île-du-Prince-Édouard (de 7.2 pour cent en 1961 à 13.3 pour cent en 1976), du Manitoba (de 11.4 à 15.6 pour cent) et de la Saskatchewan (de 12.5 à 17.6 pour cent).

Répartition par province

35. En 1901, 50 pour cent de la population de 65 ans et plus vivait dans les provinces situées à l'est de l'Ontario. L'Ontario comptait 45 pour cent des personnes de ce groupe d'âge, les provinces de l'Ouest, moins de cinq pour cent. En 1976, la part des provinces de l'Est et du Québec n'était plus que de 34 pour cent, celle de l'Ontario était tombée à 37 pour cent et celle des provinces de l'Ouest avait grimpé à 29 pour cent. Il est prévu que la part des provinces de l'Atlantique continuera de décroître au cours des deux prochaines décennies, et que celle des deux provinces du Centre-Ouest, le Manitoba et la Saskatchewan, connaîtra, elle aussi, un repli.
36. D'après les projections, la population âgée de l'Ontario pourrait presque doubler de 1976 à 2001. Elle passerait ainsi d'un peu moins de trois quarts de million en 1976 à environ 1.3 million (voir le tableau 2.5).
37. Les projections indiquent que la proportion de gens de 65 ans et plus vivant au Québec pourrait représenter quelque 24 ou 25 pour cent de la population âgée du Canada pour les 25 prochaines années. Il ne s'agit pas d'un nouveau plancher; en 1956, le Québec comptait 21 pour cent de la population âgée du pays. La récente évolution

politique du Québec pourrait cependant avoir des conséquences démographiques qui ralentiraient le taux de croissance prévu pour la population de 65 ans et plus.

38. La Colombie-Britannique a enregistré un accroissement important de sa population de 65 ans et plus. En 1901, cette province comptait moins de deux pour cent de la population âgée du Canada. En 1976, ce pourcentage était passé à 12 pour cent et l'on prévoit qu'en 2001, il aura encore augmenté.

39. L'Alberta rejoint la Colombie-Britannique et l'Ontario au rang des provinces dont la part de la population âgée devrait augmenter. Toutefois, les projections indiquent que toutes les provinces enregistreront une croissance absolue du nombre de résidents de 65 ans et plus.

La prédominance croissante des femmes

40. L'une des principales caractéristiques de l'évolution de la population âgée du Canada est le déséquilibre considérable et toujours croissant entre les hommes et les femmes. Dans la première moitié du siècle, le nombre d'hommes était légèrement supérieur au nombre de femmes dans les cinq groupes d'âges au-delà de 55 ans, sauf celui de 75 ans et plus (voir le graphique 2.3). Depuis 1961, les femmes ont toujours été plus nombreuses dans la fraction de la population âgée de 65 ans et plus.

41. Cette prédominance croît sans cesse. Selon les projections, les taux de mortalité des hommes âgés resteront plus élevés que ceux des femmes âgées, ce qui accentuera la supériorité numérique des femmes au sein de cette population. Cette tendance est particulièrement marquée dans le groupe des personnes de 75 ans et plus, où l'on prévoit que le nombre de femmes sera à peu près deux fois supérieur à celui des hommes en 2001. Déjà en 1976, on ne comptait que 65 hommes pour 100 femmes dans cette fraction de la population.
42. Au sein de la population de 65 à 69 ans en 1976, le rapport de masculinité était beaucoup plus près de l'équilibre, soit 91 hommes pour 100 femmes, malgré une baisse considérable depuis le milieu des années 50. Pour ce groupe d'âge, les projections prévoient une diminution graduelle jusqu'à la fin du siècle, puis une stabilisation aux environs de 84 hommes pour 100 femmes.
43. Les causes de cette prédominance des femmes dans la population âgée du Canada et de plusieurs autres pays avancés n'ont pas été établies de façon définitive. Analysant les données de plusieurs pays, Preston et Weed (1976) concluent que les caractères socio-économiques des sociétés modernes ont exercé une certaine influence. Il soutient que les modes de vie et de travail qui jusqu'à récemment étaient surtout l'apanage des hommes (par exemple, le manque d'exercice, l'obésité, l'alcool et la cigarette) sont à l'origine de la plus forte mortalité masculine; en effet, dit-il, les hommes sont plus

sujets à mourir de maladies chroniques et dégénératives, particulièrement de maladies cardio-vasculaires. Par ailleurs, les progrès de la médecine ont permis de diminuer considérablement les taux de mortalité à l'accouchement.

44. Selon certains spécialistes, plus l'activité des femmes s'accroîtra et plus leur mode de vie se calquera sur celui des hommes, plus le taux de mortalité des femmes âgées risque de s'élever. C'est, en tous cas, ce que semblent annoncer certaines données récentes sur les Pays-Bas et le Danemark (voir Benjamin, 1974; Nansluwka et Smith, 1971).
45. Par contre, d'autres études ont démontré qu'à un âge avancé, la détérioration physique et la diminution de la résistance à la maladie progressent plus rapidement chez les hommes que chez les femmes; entre autres hypothèses à ce sujet, signalons celle qui veut que les femmes soient intrinsèquement supérieures du point de vue biologique (voir Retherford, 1975; Benjamin, 1974). Si tel est le cas, l'écart entre la mortalité masculine et la mortalité féminine ne se modifiera sans doute guère dans l'avenir.

Activité

46. Les taux d'activité de la fraction âgée de la population masculine s'inscrivent dans une tendance de déclin à long terme. Le fait est particulièrement frappant chez les hommes de 65 ans et plus pour la période 1956-1977 (voir le graphique 2.4). Seulement 16 pour cent des membres de ce groupe faisaient partie de la population active en 1977, ce qui représente une chute de plus de 10 points par rapport au niveau de 1956.
47. Chez les femmes âgées, le groupe d'âge des 45-64 ans a vu son taux d'activité croître de 1956 à 1977. Quant aux femmes de 65 ans et plus, leur taux a légèrement augmenté de 1956 à 1966, pour atteindre six pour cent. Toutefois, en 1977, il était retombé à presque quatre pour cent (voir graphique 2.4).
48. De tous les gens âgés, ce sont les personnes de 65 à 69 ans qui affichent les taux d'activité les plus élevés; après 70 ans, on observe une chute rapide de l'activité. En 1977, plus du quart des hommes de 65 à 69 ans faisaient partie de la population active, tandis que dans le groupe des hommes de 70 ans et plus, on ne relevait qu'un actif sur dix personnes (voir tableau 2.6). Le taux d'activité des femmes de 65 à 69 ans était de huit pour cent, tandis que chez les femmes de 70 ans et plus, il tombait à deux pour cent.
49. Au cours des dernières années, le taux de chômage des personnes de 65 ans et plus a représenté environ le tiers de celui des personnes de 25 ans et plus. Cela tient en partie au fait qu'une personne âgée

a tendance à se retirer du marché du travail plus vite qu'un jeune si elle perd son emploi.

50. Les personnes âgées qui quittent leur emploi, mais demeurent dans la population active connaissent des périodes de chômage beaucoup plus longues que les jeunes. En 1971, près de 60 pour cent des hommes de 65 ans et plus en chômage l'étaient depuis 14 semaines au moins.

Dans le groupe des personnes de 15 à 44 ans, il y avait moins de 44 pour cent des gens dans le même cas (voir graphique 2.5).

51. Le tableau 2.7 présente certains des changements structuraux qui tendent à empêcher que les possibilités de travail des personnes âgées s'améliorent. Ainsi la proportion des travailleurs indépendants a notablement diminué depuis les années 60, tandis que la proportion des salariés a augmenté. Cette évolution a des conséquences graves pour les gens âgés, car le travail à leur compte représente pour eux un moyen courant de rester actif après 65 ans. En mai 1976, les travailleurs et les employeurs à leur propre compte constituaient environ 30 pour cent de la population active occupée de 65 ans et plus; en 1966, la proportion était de 35 pour cent (tableau 2.7).

52. Le travail à temps partiel (par opposition à la notion actuelle de travail à temps plein) est une source très importante d'emploi pour les gens âgés. En 1977, par exemple, 23 pour cent des hommes occupés de 65 ans et plus travaillaient à temps partiel, tandis que dans le groupe des hommes de 55 à 64 ans, la proportion n'était que de trois pour cent. Le même phénomène s'observait chez les femmes, les

proportions étant cette fois de 38 pour cent pour les personnes de 65 ans et plus et de 22 pour cent pour celles de 55 à 64 ans. De 1971 à 1977, le pourcentage des hommes âgés occupés travaillant à temps partiel n'a pas varié, tandis que celui des femmes a baissé. (Ces observations sont fondées sur les données présentées dans Stone et Fletcher (1978, tableau 5.11) et annexe C.)

53. Les travailleurs âgés se concentrent de façon remarquablement élevée dans les activités et les professions qui offrent à l'individu une plus grande liberté de choix quant à l'âge de la retraite et à la quantité quotidienne de travail. Ce phénomène a été signalé auparavant par Ostry et Podoluk (1966) et par Brown (1975); il se dégage nettement des tableaux 2.8, 2.9 et 2.10. Le commerce et les services, l'agriculture, l'horticulture et l'élevage sont des groupes de professions où l'on retrouve une proportion remarquablement élevée de gens âgés en 1976 (tableau 2.8). Cette année-là encore, 25 pour cent des hommes actifs de 65 ans et plus travaillaient dans le secteur de l'agriculture; or, pour l'ensemble des hommes actifs, la proportion s'établissait à six pour cent seulement. Au cours des 15 dernières années, c'est dans les secteurs de l'agriculture, des services (y compris les services communautaires, commerciaux et personnels), des finances, des assurances et des affaires immobilières (voir tableaux 2.9 et 2.10) que l'on a retrouvé des proportions plus fortes que la moyenne de travailleurs âgés.

3. Evolution des ratios de dépendance

Trois ratios de dépendance

54. Nombreux sont ceux qui croient à une baisse du fardeau imposé par les personnes à charge à la société canadienne depuis le début des années 60 à cause de la chute brutale du taux de natalité. En fait, tout dépend de la façon dont on définit l'expression "ratio de dépendance".
55. Si la notion de "dépendance" ou de "charge" paraît pertinente lorsqu'on discute des politiques sur l'âge de la retraite, cela tient en très grande partie au fait que les personnes à charge constituent, au moins pour leurs familles, une espèce de fardeau économique (voir Pelley, 1972, pour une étude de la relation entre dépendance et fardeau économique). C'est parce que le groupe des personnes à charge réduit le potentiel dont dispose la société pour susciter la croissance économique par l'investissement que la notion du coût de dépendance économique prend de l'importance (voir Leff, 1969 ; Kelley, 1972 ; Calvert, 1977). Sous cet angle, la meilleure définition de "dépendance" serait fondée sur le concept d'un excès inévitable de consommation par rapport au revenu provenant de la production de biens et de services (y compris l'investissement). Une personne à charge serait donc quelqu'un qui ne peut éviter de consommer plus qu'il ne produit. (On trouvera à l'annexe A une analyse détaillée de ce concept.)

56. Malheureusement nous ne disposons d'aucune définition simple, statistiquement utile, du concept de "dépendance" qui traduise ce point de vue. Nous avons donc choisi de définir trois mesures substitués (nous présentons à l'annexe A certains aspects limitatifs de ces définitions). La première est le rapport du revenu de transfert touché par une "population à charge" déterminée au revenu personnel global de toute la population active au titre de la production de biens et de la prestation de services (y compris les investissements). Nous appellerons ce rapport "ratio de dépendance-revenu". Par "revenu de transfert", nous entendons le revenu touché non au titre de la production de biens ou de la prestation de services, mais pour d'autres raisons.
57. La deuxième mesure est le rapport du chiffre d'une certaine "population à charge" au chiffre du reste de la population canadienne. Nous posons que la population à charge considérée comprend (1) les personnes de 0 à 14 ans et (2) les personnes de 15 ans et plus en chômage ou inactives (pour la plus grande partie de la période considérée), à l'exception des femmes de 15 à 64 ans qui vivent avec un conjoint. Le rapport de la somme des chiffres de population de ces deux groupes au chiffre du reste de la population sera appelé "ratio de dépendance-activité" (voir l'annexe A pour des commentaires sur les problèmes d'estimation).
58. Il y a enfin le "ratio de dépendance-âge", qui est le rapport du chiffre de la population de 0 à 14 ans et de 65 ans et plus à celui de la population de 15 à 64 ans. Il arrive assez fréquemment qu'on ajoute au numérateur les personnes de 15 à 19 ans et qu'on les retranche du dénominateur. Ce ratio est un indice de la répartition

par âge d'une société, et peut servir de mesure très approximative du coût de dépendance économique dans cette société.

Nécessité d'interpréter les données prudemment

59. Bien que nous ne disposions que d'estimations très approximatives de la valeur du ratio de dépendance-revenu pour quelque période que ce soit (voir Santé et Bien-être Canada, 1977; Powell et Martin, 1978), nous croyons que le graphique 3.1 représente bien la réalité en indiquant que les valeurs de ce ratio n'ont pas baissé entre 1966 et 1977. Donc, si l'on définit le ratio de dépendance en fonction de certains agrégats économiques traduisant partiellement le degré auquel une société s'engage à faire vivre les personnes qu'elle juge à sa charge, il n'y a jamais eu de baisse régulière depuis 1966. Par contre, si l'on se fonde sur l'activité ou sur l'âge, on constate que le ratio ne cesse de décroître.^{/1}

60. A propos de l'histoire économique récente, Kelley fait remarquer que plus une société est avancée, moins le ratio de dépendance simple réussit à traduire l'effet "réel" de la charge sur l'épargne, auquel il se substitue (Kelley, 1972, p. 23-24). Dans cette phrase, "ratio de dépendance simple" correspond à "ratio de dépendance-âge".

^{/1} L'étroite corrélation qui, dans le graphique 3.1 semble se manifester après 1976 entre les ratios de dépendance-activité et âge provient en partie de l'adoption d'hypothèses de projection "moyennes" sur la mortalité, la fécondité et l'activité. Si nous avions choisi des chiffres plus "extrêmes" dans l'un de ces cas ou plus, l'évolution des deux ratios aurait divergé davantage. Le ratio de dépendance-activité est le plus variable des deux.

61. Toutes ces observations sont donc le signe qu'il faut être très prudent lorsqu'on tente de faire des généralisations sur l'évolution future du coût de dépendance économique à partir soit du ratio de dépendance-activité, soit du ratio de dépendance-âge.

Evolution du ratio de dépendance

62. L'évolution des trois ratios de dépendance que nous avons définis est très incertaine. Même le ratio global de dépendance-âge est difficile à prédire, et ce dès 1986, à cause des problèmes que nous pose la détermination des tendances de la fécondité et des migrations internationales. Nous proposons au comité de se servir du tableau 3.1 comme indicateur approximatif du degré d'incertitude. Pour 1986, nous estimons que la valeur du ratio de dépendance total a de bonnes chances de se situer à $\pm 5\%$ de la moyenne de toutes les valeurs de ce ratio présentées dans le tableau (par exemple, pour le ratio de dépendance de genre 1 en 1986, à $\pm 5\%$ de 65.8). En 2001, la marge d'incertitude s'élargit ($\pm 15\%$). A l'intérieur de ces intervalles, il est très difficile de prouver que le ratio de dépendance total prendra une valeur plutôt qu'une autre. Certes il est facile de dire que nous connaissons, par exemple, les niveaux futurs de la fécondité, mais en fait, pareille prétention est fortement contestable.

63. L'évolution du ratio de dépendance-âge pour les personnes âgées n'est pas aussi difficile à prédire. Les personnes qui auront 65 ans et plus entre 1986 et 2021 sont toutes vivantes aujourd'hui. Jusqu'en 2011, l'intervalle d'incertitude centré sur la moyenne de chaque série

de chiffres au tableau 3.1 est très étroite. Il est possible de prédire le ratio de dépendance-âge pour les personnes âgées à la fin du siècle de façon assez précise, avec une marge de variation de $\pm 2 \%$ (par exemple, $\pm 2 \%$ de 18.8 pour le ratio de dépendance de genre 1 des personnes âgées en 2001). Pour 2021, l'intervalle est de $\pm 10 \%$.

64. Si l'on passe au ratio de dépendance-activité, les intervalles d'incertitude s'élargissent considérablement, parce que ces ratios dépendent d'hypothèses sur l'évolution des taux d'activité et de chômage (en plus d'hypothèses sur la fécondité, la mortalité et les migrations). La situation s'aggrave quand on considère le ratio de dépendance-revenu, car ce dernier peut être fortement modifié par des facteurs purement sociaux. Il est donc très difficile d'établir des limites de confiance significatives pour ces deux ratios de dépendance.

4. Pression démographique et coût de dépendance économique

65. Dans la plupart des analyses profanes et spécialisées des questions concernant les caisses de retraite, on suppose que le vieillissement de la population aura tendance à accroître le fardeau économique que les personnes à charge imposent à leur société. On considère parfois que le vieillissement de la population provoquera une pression à la hausse sur l'échelle d'imposition du revenu global du travail, à moins qu'il n'y ait accroissement compensatoire de la productivité (voir Pesando et Rea, 1977; Calvert, 1977; Munnell, 1977; McGill, 1977; Turchi, 1975).

Il n'y a pas lieu de s'inquiéter

66. Selon notre analyse des ratios de dépendance, il n'y a pas lieu de s'inquiéter, à moins que l'on s'attende à une évolution "extrême" du taux de natalité ou de mortalité. Après avoir étudié une vaste gamme d'évolutions plausibles de la fécondité, de la mortalité et des migrations, nous avons conclu que seules une accélération considérable des taux de fécondité, ramenant ceux-ci aux niveaux des années 50, ou une chute brutale des taux de mortalité chez les gens âgés (ou une conjugaison des deux phénomènes), pourrait provoquer des pressions démographiques vraiment graves sur le coût de dépendance économique au Canada.
67. Pour que de telles "pressions démographiques" puissent exister, il faut que l'accroissement des taux de dépendance-activité soit si grand que le taux de transfert par personne à charge ne puisse être gardé au même niveau (ou légèrement amélioré) sans a) accroissement de

l'échelle d'imposition du revenu global (au titre de la production de biens ou de la prestation de services), ou b) hausse compensatoire significative du revenu réel du travail par personne occupée. Ce n'est que dans des situations de forte hausse de la natalité ou baisse de la mortalité (forte par rapport aux taux enregistrés au cours des 20 dernières années au Canada et dans les autres pays industrialisés) que nous pourrions voir naître ces pressions. Cela ne révèle rien au sujet de la possibilité qu'il y ait des pressions sociales pour que le niveau de vie des personnes retraitées soit amélioré considérablement.

68. Voici comment nous en sommes arrivés à cette conclusion. Nous avons d'abord établi une formule reliant le ratio de dépendance-revenu au taux de transfert par personne à charge, au revenu du travail par actif occupé et au ratio de dépendance-activité. Le ratio de dépendance-revenu est le rapport du revenu global de transfert touché par la partie de la population qui est à la charge de la société, au revenu personnel global touché par toute la population au titre de la production de biens ou de la prestation de services (y compris l'investissement). Le taux de transfert par personne à charge est le rapport entre les versements globaux de transfert faits au cours d'une année à la partie de la population qui est à la charge du reste du pays, et la taille, estimée à la mi-année, de ce groupe.

69. Nous avons ensuite établi une formule pour calculer la vitesse à laquelle devait croître le revenu du travail par personne occupée pour que le ratio de dépendance-revenu reste constant (plus précisément, pour qu'il n'augmente pas) lorsque les taux de transfert ou d'activité par personne à charge varient. (Selon la définition ci-dessus, le ratio de dépendance-revenu peut être traité comme

une espèce d'échelle d'imposition.) Le tableau 4.1 présente certaines des données qui nous ont amenés à notre conclusion.

Importance relative de la fécondité et de l'activité dans l'avenir

70. Si nous venons à connaître des hausses de fécondité et des baisses de mortalité extrêmes, la remontée du taux de fécondité aux niveaux des années 50 sera, sur "l'échelle d'imposition", une source de pression plus puissante que l'accélération de la croissance de la population âgée provoquée par la forte chute de la mortalité. A moins que la progression de la fécondité n'entraîne une véritable explosion de la croissance économique, qui produise des taux d'augmentation du revenu réel par travailleur supérieurs à ce qui est nécessaire pour garder le coût relatif de la dépendance constant, la hausse de la natalité risque d'être un cadeau empoisonné, au moins sur le plan de ses effets économiques.
71. La comparaison des données des trois premières lignes du tableau 4.1 vient confirmer cette remarque. Les deux premières montrent que la croissance du revenu réel par travailleur (voir les notes 5 et 6 au bas de la table) nécessaire pour garder le coût de dépendance économique constant baisse fortement si on remplace l'hypothèse de forte fécondité par celle de faible fécondité (toutes choses étant égales par ailleurs). Si l'on compare les première et troisième lignes du tableau, on voit qu'en substituant une baisse légère de la mortalité à une forte chute du même facteur, on n'obtient pas les mêmes résultats, à moins que l'on ne fasse l'hypothèse d'une

progression annuelle moyenne de un pour cent du taux de transfert par personne de 65 ans et plus entre 1976 et 2021.

72. Le tableau 4.1 révèle aussi que si les taux d'activité s'accroissent de façon notable par rapport à leur niveau de 1975-1977, le relâchement de la pression subie par la population en âge d'activité, quoique réel, n'apportera aucun soulagement important (comparaison des données des cinquième et sixième lignes du tableau 4.1).
73. Dans les calculs menant aux résultats du tableau 4.1, nous avons toujours supposé que la migration internationale nette demeurerait constante, parce que nous avons constaté qu'une variation annuelle moyenne de ce facteur de 130,000 à 60,000 avait des effets négligeables sur les résultats. Il faudrait, en effet, que les niveaux de migration soient beaucoup plus élevés pour produire les fortes modifications des ratios de dépendance-activité nécessaires pour changer les résultats.
74. Les ratios de dépendance-activité utilisés pour établir les résultats du tableau 4.1 supposent implicitement que les taux de chômage de 1975-1977 demeurent constants (rapport du nombre de chômeurs à l'ensemble de la population active), dans les groupes d'âge et de sexe choisis. Pour déterminer les effets d'une forte baisse des taux de chômage, nous avons refait les calculs en supposant que le chômage était nul (tous les membres de la population active sont occupés) et

avons constaté que l'effet sur les résultats était minime. Pour faire varier les ratios de dépendance de façon suffisamment importante pour changer les résultats du tableau 4.1, il ne suffit donc pas de simplement abaisser les taux de chômage (même en changeant le degré de variation d'une période à l'autre).

Annexe ALe concept du ratio de dépendance

75. "Ratio de dépendance" est une expression couramment utilisée pour parler du rapport entre la partie de la population qui est à charge de la société et celle qui ne l'est pas. Il n'existe aucune définition de "personne à charge" qui fasse l'unanimité. Beaucoup s'accordent à dire que si une personne n'apporte aucune contribution au revenu national pendant une certaine période, elle doit être classée comme personne à charge pour cette période. Mais le débat s'anime lorsqu'on demande s'il faut classer comme personnes à charge celles qui, tout en contribuant à l'enrichissement du patrimoine national, consomment nécessairement plus qu'elles ne produisent.
76. En outre, il est souvent difficile de déterminer si une personne contribue ou non à la production du revenu national. Selon certains, même un bébé, qui ne paraît faire guère plus que consommer, ajoute au revenu national si par le simple fait d'exister, il pousse sa famille à adopter un genre de production qui accroît l'apport du ménage au patrimoine national plus qu'il n'oblige sa famille à augmenter sa consommation pour le faire vivre (voir Kelley, 1972, p. 22-23).
77. Bref, il n'existe aucune définition claire et universelle de la "dépendance". Et il n'y a aucun moyen simple et utile de distinguer les personnes à charge des autres. Nous croyons toutefois que dans le cadre d'une analyse des aspects économiques des politiques sur la retraite, un certain concept de la dépendance peut se révéler particulièrement utile.

"Coût de dépendance économique"

78. * Commençons par l'expression "coût de dépendance économique": en voici une définition qui nous paraît utile. Le "coût de dépendance économique" est la différence entre la consommation globale et la production globale de biens et de services de ceux qui consomment nécessairement plus qu'ils ne produisent. Sous cet angle, le "ratio de dépendance" devient le rapport du coût de dépendance économique au revenu global de la population au titre de la production de biens, de la prestation de services ou de la rémunération d'un investissement.

79. La distinction entre ceux qui, au cours d'une période donnée, consomment volontairement plus qu'ils ne produisent et ceux qui le font involontairement, est, de toute évidence, sujette à controverses. Quoi qu'il en soit, cet excès de consommation constitue une désépargne personnelle (voir Leff, 1969) et les effets économiques de la désépargne globale qui se produit dans certains sous-groupes de la population sont indépendants des causes de cet excès. Nous suggérons toutefois de classer la désépargne involontaire dans une catégorie spéciale appelée "dépendance". Il s'agit-là d'une catégorie de désépargne que la société est censée (sinon obligée) de prendre à sa charge. En principe, les épargnants nets d'une société acceptent de voir leur revenu imposé en partie pour faire vivre les désépargnants involontaires, mais refusent d'ordinaire de faire vivre ceux qui choisissent délibérément la désépargne alors qu'ils pourraient épargner. En d'autres termes, il existe une obligation sociale à l'égard des désépargnants involontaires, mais non à l'égard des désépargnants volontaires.

Problèmes et méthodes de mesure

80. Pour mesurer précisément les ratios de dépendance définis ci-dessus, il faut arriver à cerner la population qui doit nécessairement consommer plus qu'elle ne produit, celle que nous appelons "population à charge". C'est là une tâche énorme. En pratique, nous avons eu recours à certains critères très approximatifs pour déterminer statistiquement la population à charge. Nous supposons qu'elle se compose principalement des groupes suivants (mais il n'y a pas nécessairement équivalence):

- (1) les personnes qui sont trop jeunes pour faire partie de la population active selon la définition statistique qui en est donnée (c.-à-d. les personnes âgées de 0 à 14 ans); et
- (2) les personnes qui sont en âge d'activité, mais ne contribuent pas à l'accroissement du patrimoine pendant la plus grande partie de la période considérée.

81. Pour mesurer régulièrement la taille de ce dernier groupe, il faut avoir recours à des méthodes quelque peu arbitraires. Nous proposons de classer dans ce groupe les hommes de plus de 15 ans qui sont en chômage ou inactifs pendant la plus grande partie de la période considérée. Nous proposons d'appliquer le même critère aux femmes de 15 ans et plus, à l'exception des femmes de 15 à 64 ans qui vivent avec un conjoint.

82. En effet, nous supposons que les femmes vivant avec un conjoint qui travaille (la plus grande partie de l'année en question) contribuent elles aussi à l'accroissement du patrimoine et ne sont donc pas à la charge de la

société pendant cette période. Le critère que nous proposons tend à introduire un biais par excès, parce qu'il inclut toutes les femmes de 15 à 64 ans qui vivent avec un conjoint. Toutefois, comme nous ne tenons pas compte des femmes de 65 ans et plus dans la même situation (les femmes inactives ou chômeuses qui vivent avec un homme qui travaille), il y a sous-estimation qui compense partiellement la surestimation en question.

83. En principe, les hommes inactifs ou chômeurs, de 15 ans et plus, qui vivent avec une femme qui travaille ne sont pas censés non plus être des personnes à charge. Nous avons toutefois décidé de ne pas tenter d'estimer leur nombre, en partie parce que nous croyons que cela n'aurait guère d'effet sur les résultats. (Nous supposons que le nombre d'hommes de 15 à 64 ans qui à la fois sont en chômage et vivent avec une femme occupée, est relativement faible.)

84. En résumé, le groupe des personnes à charge pour une année donnée est, par hypothèse, une fraction de la somme:

(1) du nombre des personnes de 0 à 14 ans; et

(2) du nombre des personnes de 15 ans et plus qui sont inactives ou en chômage (pour la plus grande partie de l'année), à l'exception des femmes de 15 à 64 ans qui vivent avec leur mari.

85. Ensemble, ces deux groupes forment la "population à charge", quoique seulement une majorité de leurs membres soit réellement à la charge de la société.

86. Bien entendu, au cours d'une année, les entrées et sorties de la population active sont nombreuses. Pour résoudre le problème, nous utilisons (dans les séries historiques) des moyennes sur trois ans des taux d'activité et d'emploi. En multipliant ces taux moyens, qui sont calculés pour des groupes d'âge, de sexe et d'état matrimonial donnés, par l'effectif de chaque groupe au milieu de la période de trois ans, nous estimons le nombre des personnes actives ou employées pour la plus grande partie d'une année donnée. (Remarquons qu'il s'agit-là d'une estimation globale et non une proposition de classement des personnes en fonction de la durée de leur période d'emploi ou d'activité.)

Choix des mesures

87. A notre avis, le rapport de la somme des effectifs des deux groupes susmentionnés au chiffre du reste de la population présente une corrélation élevée avec la valeur "réelle" (que nous ne connaissons pas précisément) du rapport des personnes à charge au reste de la population. Nous appelons ce rapport "ratio de dépendance-activité".
88. Nous croyons aussi que le rapport du revenu annuel global de transfert de ces deux groupes au revenu personnel total provenant du travail ou des investissements est fortement corrélé à la valeur "réelle" (que nous ne connaissons pas précisément) du ratio de dépendance tel que défini dans le paragraphe 78, en fonction du concept de coût de dépendance économique. Nous appelons cette mesure "ratio de dépendance-revenu". (Le "revenu de transfert" correspond au revenu touché non au titre de la production de biens, de la prestation de service ou de la rémunération d'un investissement, mais pour d'autres raisons.)
89. Le "ratio de dépendance-âge" est une approximation imprécise du ratio de dépendance-activité. Il sert couramment de mesure de la charge, et correspond au rapport du nombre des personnes âgées de 0 à 14 ans et de 65 ans et plus au chiffre de la population de 15 à 64 ans. Il arrive parfois qu'on ajoute au numérateur les personnes de 15 à 19 ans ou de 15 et 17 ans, et qu'on les retranche du dénominateur. Dans la plupart des analyses des taux de dépendance faites dans le cadre d'études sur les fonds de retraite, c'est l'une de ces mesures du ratio de dépendance-âge qui est mentionnée le plus souvent (voir, par ex., Calvert, 1977; Pesando et Rea, 1977; et Munnell, 1977). Toutefois le ratio de dépendance-âge est en fait

un indice de la répartition par âge de la population. C'est un substitut imprécis et, à notre avis, inapproprié, pour le ratio de dépendance que nous avons défini en fonction du coût de dépendance économique.

90. Comme, à notre avis, c'est ce dernier concept qui donne à la dépendance tout son poids dans une analyse des aspects économiques des politiques sur la retraite, nous considérons que le ratio de dépendance-revenu constitue la meilleure des trois mesures définies ci-dessus. La deuxième serait le ratio de dépendance-activité et la moins bonne, le ratio de dépendance-âge. Le tableau 3.1 montre qu'au cours de la période 1966-1977, le ratio de dépendance-revenu n'a pas baissé, tandis que les deux autres ont décrû.

Annexe ELes hypothèses sous-tendant la projection des ratios de dépendance-âge et activité

91. Dans cette annexe, nous fournissons des renseignements sur certaines hypothèses de projection. Le tableau B1 présente les hypothèses de fécondité, de mortalité et d'immigration qui sous-tendent les projections démographiques 1 et 4 de Statistique Canada établies par la Division des estimations et des projections démographiques. Celle-ci produit un ensemble de projections fondées sur des combinaisons d'hypothèses de fécondité, de mortalité et de migration différentes. Au chapitre 2, nous avons présenté la projection 1, qui suppose que l'indice synthétique de fécondité monte à 2.06 en 1991 et que la migration externe nette^{/1} atteint 100,000 personnes par année, ainsi que la projection 4 qui suppose une baisse de l'indice synthétique de fécondité à 1.71 en 1991 et une stabilisation de la migration externe nette à 50,000 personnes par année. Dans les deux projections, les niveaux de la mortalité et de la fécondité varient jusqu'en 1991 et demeurent constants par la suite.

92. Comme le comité du Sénat s'intéresse à des questions dont la portée ne s'arrête pas au 20^e siècle, les ratios de dépendance-activité présentés au chapitre 4 sont basés sur des hypothèses supplémentaires qui prolongent l'intervalle des possibilités concernant la fécondité, la mortalité et la migration externe nette. Ces hypothèses élargies (dont nous présentons certains aspects dans les graphiques ci-dessous) "naissent",

/1 La migration externe nette est la différence entre l'immigration au Canada et l'émigration du Canada (vers un autre pays).

si l'on peut dire, de celles du tableau B1 et ont été choisies après analyse des documents rédigés par la Division des estimations et des projections démographiques pour expliquer sa série de projections démographiques la plus récente (voir Lavoie, 1977; Norris, 1978; Gnanasekaren, 1977), dont font partie les projections 1 et 4.

93. En ce qui concerne les taux d'activité, nous avons surtout cherché à établir l'intervalle à l'intérieur duquel ceux des femmes (par âge et par état matrimonial) ont des chances de varier dans l'avenir. En effet, après avoir attentivement étudié les hypothèses de projection établies par Denton et Spencer dans l'étude du Conseil économique du Canada sur le revenu après la retraite et l'évolution récente des taux d'activité économique selon certains groupes d'âge et de sexe aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Suède, nous avons accepté l'hypothèse selon laquelle les principales variations de l'effet des taux d'activité sur les ratios de dépendance proviendront principalement de l'activité économique des femmes.

94. Les graphiques B1 et B2 et le tableau B2 présentent les niveaux de mortalité, de fécondité et d'activité sur lesquels sont fondées les projections des ratios de dépendance-activité du tableau 3.1. Au graphique B1 figurent les données sur l'espérance de vie qui découlent des hypothèses "forte" et "modérée" de baisse de la mortalité. Il y aurait "forte" baisse de la mortalité s'il se produisait une découverte majeure dans le domaine du contrôle d'un groupe important de causes de mortalité, par exemple, les maladies cardio-vasculaires (voir Canada, Statistique Canada, 91-516, 1975, ch. 4).

95. Le graphique B2 présente les tendances historiques et les différentes hypothèses concernant l'indice synthétique de fécondité. Pour une année donnée, ce taux est égal à la somme des taux de fécondité pour chaque groupe d'âge. Cet indice correspond au nombre d'enfants par femme qu'une génération de femmes aurait si, pendant toute sa période reproductive, cette génération n'enregistrait aucun décès et ses taux de fécondité par groupe d'âge restaient au même niveau qu'au cours de l'année visée.

96. Pour ce qui est de la migration externe nette, l'intervalle utilisé dans les chapitres 3 et 4 du texte est légèrement plus large que ceux des hypothèses sous-tendant les projections 1 et 4 (60,000 à 130,000 personnes par année au lieu de 50 à 100,000). Nous avons opté pour un intervalle élargi parce que ce document traite de changements qui s'étendent sur une période beaucoup plus longue que celle qu'a prise la Division des estimations et des projections démographiques dans les dernières projections démographiques de Statistique Canada.

97. Le tableau B2 présente les deux niveaux des taux d'activité par groupes d'âge et de sexe choisis pour l'année 2001. Jusqu'à 2021, les valeurs restent assez semblables et, dans certains cas, ne varient pas de 1991 à 2001. Le point de départ des deux projections, qui constitue notre point de référence, est la période 1975-1977. A partir de là, nous avons graduellement augmenté (ou diminué) les taux jusqu'à ce qu'ils atteignent un plateau, qui se situe entre 1986 et 2001. Pour fixer les niveaux "moyens", nous nous sommes fondés sur le travail de Denton et Spencer

principalement et sur des analyses détaillées des variations des taux d'activité par sexe, par âge et par état matrimonial entre 1961 et 1977. Tous les chiffres concernent la population active civile.

98. Les niveaux "maximums" ont été obtenus après étude des récentes variations des taux d'activité économique par âge et par sexe aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Suède (qui paraissent dans l'Annuaire des statistiques du travail publié par le Bureau international du travail). Dans ces pays, les politiques concernant la retraite sont plus souples en ce qui concerne les possibilités de retraite anticipée et comportent certaines dispositions législatives visant à encourager les personnes qui désirent le faire à continuer à travailler jusqu'à 70 ans.
99. Les valeurs "maximums" pour les hommes âgés et les femmes de 65 ans et plus sont inférieures aux niveaux de 1975-1977 (point de référence) parce que les données recueillies dans ces pays laissent croire que nous devrions adopter une hypothèse prévoyant une baisse très nette des taux d'activité de ces personnes dans un avenir rapproché (cette hypothèse a aussi été proposée par Denton et Spencer). Nous supposons que les taux d'activité atteindront un plancher pour ensuite se relever modestement jusqu'à un "maximum" donné au cours de la première moitié du siècle prochain. Cette progression aura peut-être lieu par résorption du "résidu" des personnes qui auraient éventuellement pris leur retraite prématurément à cause d'une maladie ou du caractère pénible de leur travail, si le taux général de chômage est nettement inférieur au niveau actuel.

Annexe C

Tableaux et graphiques supplémentaires

Tableau C1 - Distribution en pourcentage des personnes de 15 ans et plus, de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, selon la nature de leur travail (temps plein ou partiel) et le sexe, Canada, 1971, 1976 et 1977

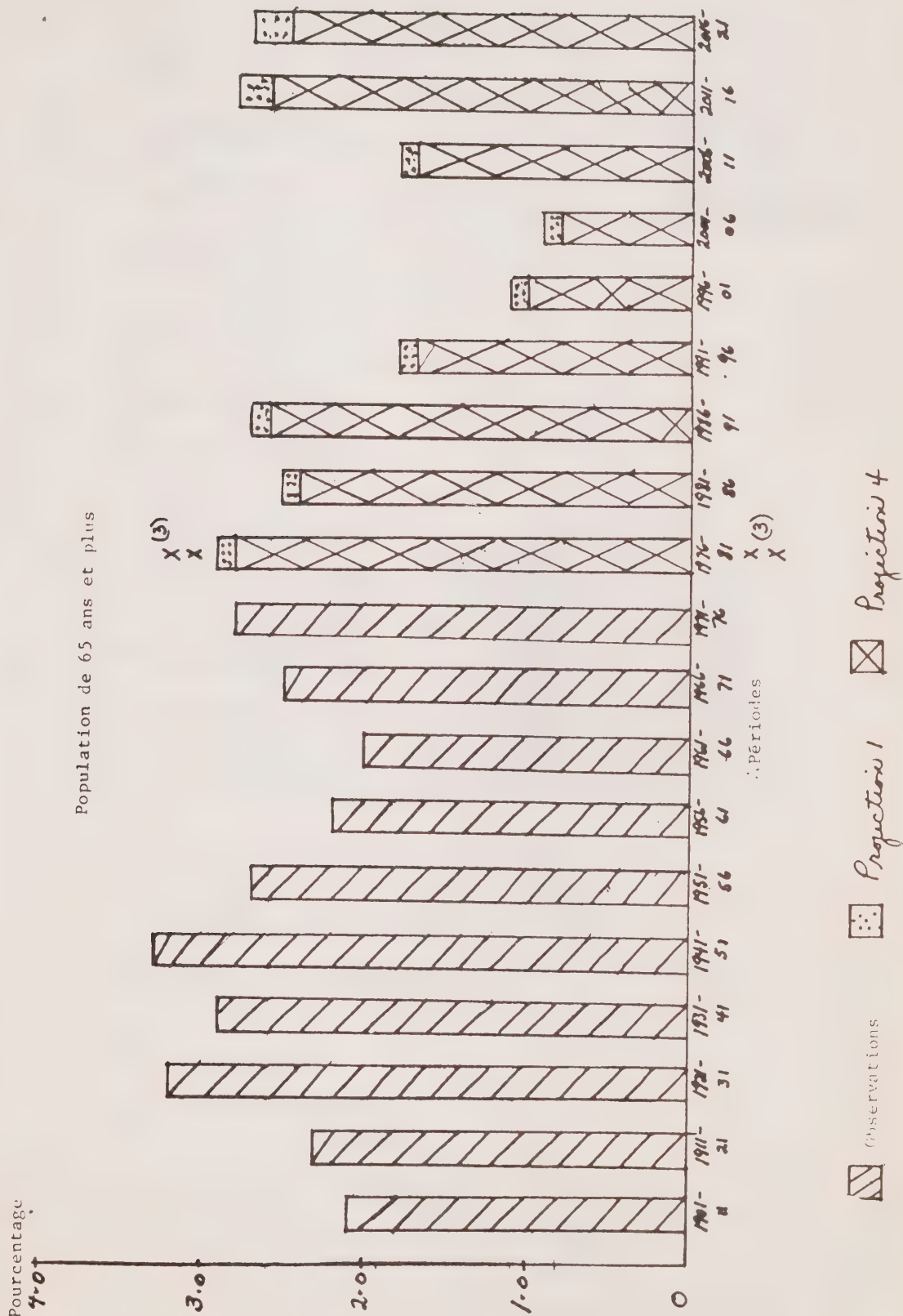
(moyennes annuelles)

Genre de travail	Hommes			Femmes		
	15 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	15 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus
	%	%	%	%	%	%
1971	100	100	100	100	100	100
Temps plein	94	96	78	76	74	57
Temps partiel	6	4	22	24	26	43
1976	100	100	100	100	100	100
Temps plein	95	97	78	79	79	64
Temps partiel	5	3	22	21	21	36
1977	100	100	100	100	100	100
Temps plein	95	97	77	78	78	62
Temps partiel	5	3	23	22	22	38

- (1) Les personnes qui ont un emploi à temps plein sont celles qui travaillent d'ordinaire au moins 30 heures par semaine, ou travaillent moins de 30 heures mais disent avoir un emploi à temps plein; les personnes qui travaillent à temps partiel sont celles qui travaillent moins de 30 heures par semaine.

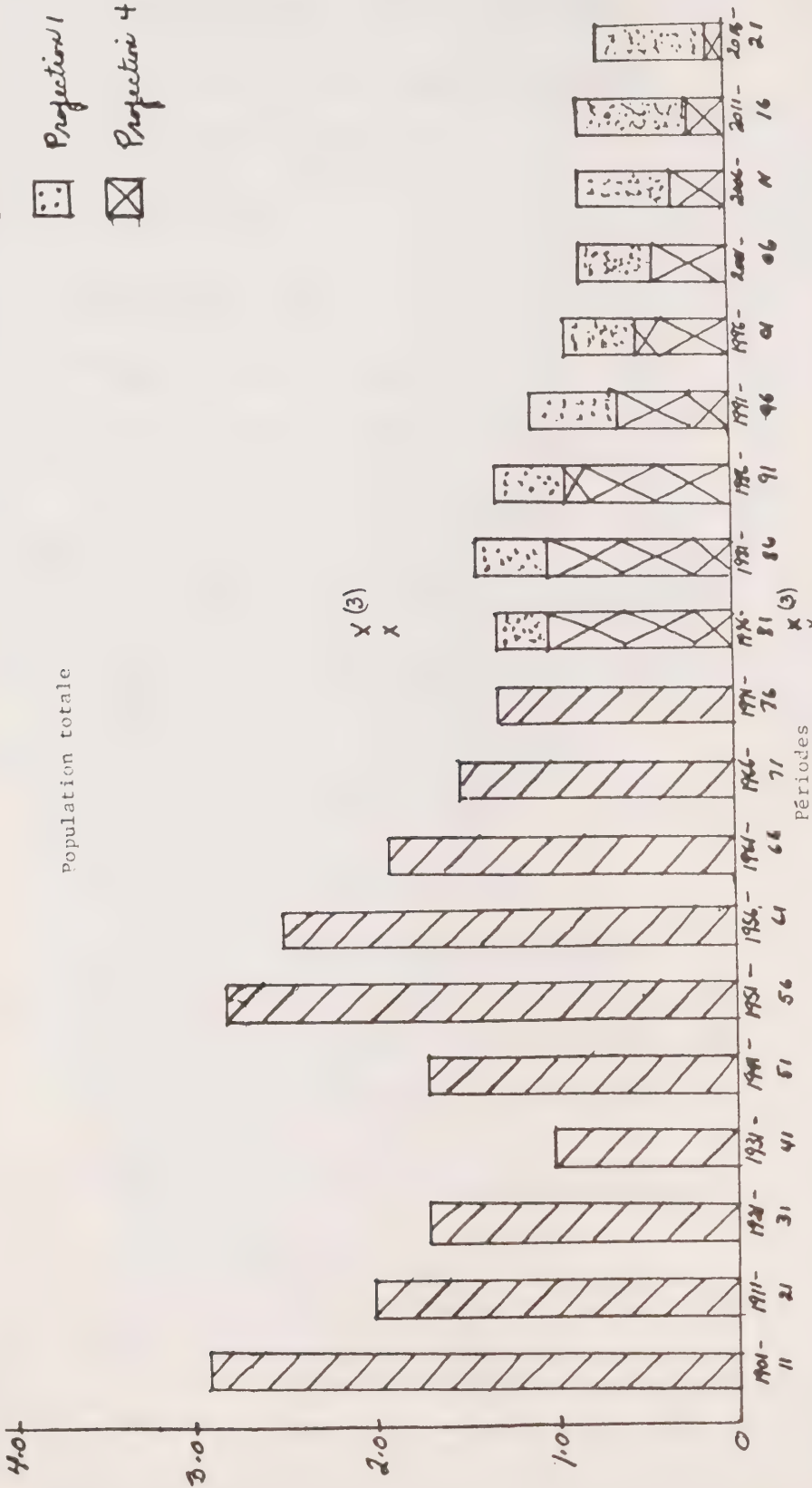
Source: Statistique Canada, La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1976, tableau 41; décembre 1977, tableau 63; et données inédites fournies par la Division de l'enquête sur la population active.

Graphique C1 - Taux annuel moyen de croissance ⁽¹⁾ de la population totale et de la population de 65 ans et plus, Canada ⁽²⁾, périodes intercensitaires entre 1901 et 1976, et périodes quinquennales de projection jusqu'en 2021



Graphique C1 - fin

Pourcentage



(1) Pour calculer le taux annuel moyen de croissance, on emploie l'équation exponentielle $P_n/P_0 e^{rt}$, où P_0 représente le chiffre de la population au début de la période, P_n , le chiffre de la population à la fin, n , le nombre d'années que compte la période et r , le taux annuel moyen de croissance.

(2) Sans Terre-Neuve avant 1951.

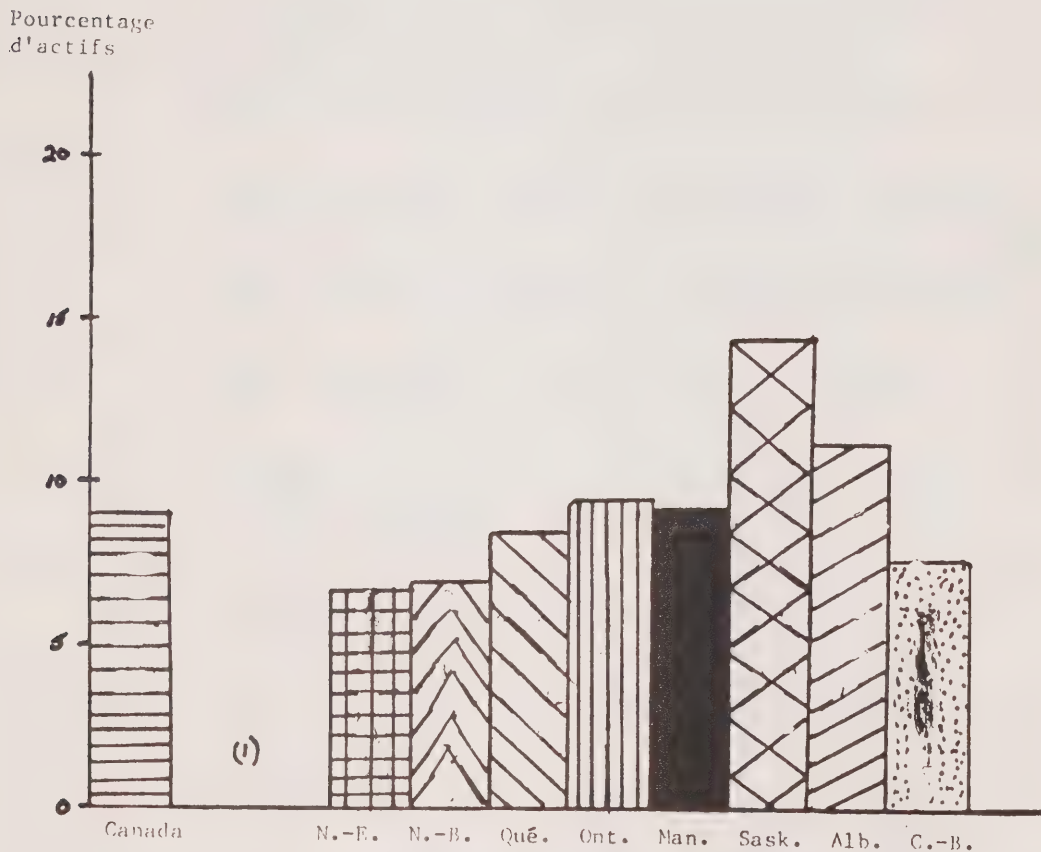
(3) Le "x" indique le point de départ des projections.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. VII.1, tableau 2; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. I.2, tableau 7; Recensement du Canada 1976, vol. II, tableau 11.

Les données pour la période 1981-2021 sont des projections de Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

Graphique C2 - Taux d'activité des personnes de 65 ans et plus, Canada et provinces, 1977

(moyennes annuelles)



(1) Pas de données sur Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard parce que l'échantillon est trop petit.

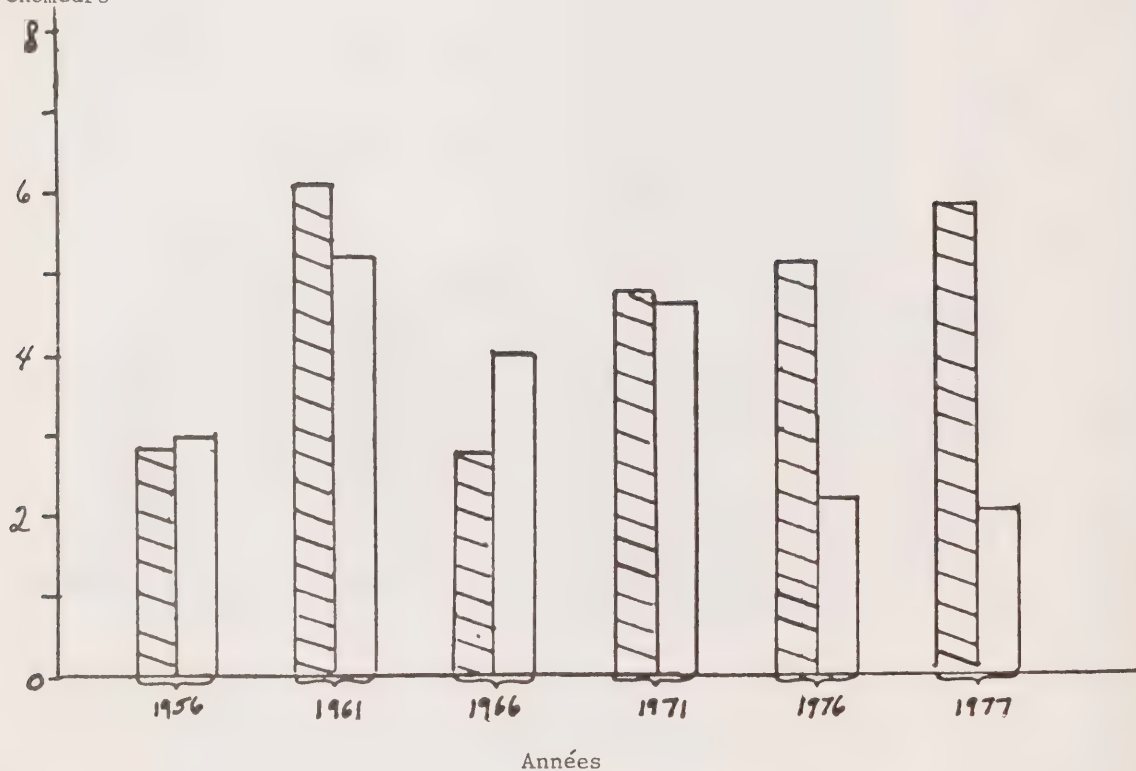
Source: Statistique Canada, La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1977, tableau 50.

Graphique C3 - Taux de chômage des personnes de 25 ans et plus et des personnes de 65 ans et plus, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 et 1977.

(moyennes annuelles)

▨ 25 ans et plus
□ 65 ans et plus

Pourcentage
de chômeurs



Sources: Statistique Canada, La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1975, tableau 36; décembre 1976, tableau 63; décembre 1977, tableau 71; et données inédites fournies par la Division de l'enquête sur la population active.

BIBLIOGRAPHIE

- Benjamin, B. 1974. "Mortality Trends in Europe". World Health Statistics Report, Volume 27(1). Geneva.
- Brown, Joan C. 1975. How Much Choice? Retirement Policies in Canada. Ottawa: Conseil Canadien de Développement Social.
- Bureau international du travail. Annuaire des statistiques du travail: 1964, 1971, 1976 et 1977. Geneva.
- Calvert, Geoffrey N. 1977. Pensions and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement. Toronto: Maclean-Hunter.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1962. Recensement du Canada 1961, Volume 1 (Partie 2): Population, Caractéristiques générales. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1963. Tables canadiennes de mortalité 1960-1962. N° 84-516 au catalogue. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1964. Tables provinciales et régionales de mortalité 1960-1962. N° 84-517 au catalogue. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1965. Recensement du Canada 1961, Volume 3 (Partie 2): Main d'Oeuvre, Industries. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1969. Recensement du Canada 1966, Volume 1: Population, Caractéristiques générales. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1970. Recensement du Canada 1961, Volume 7 (Partie 1): Revue générale. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1970. Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1967. N° 13-534 au catalogue. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Canada. Bureau Fédéral de la Statistique. 1971. Tables de mortalité, Canada et provinces: 1965-1967. N° 84-527 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Santé et Bien-être Social. 1977. The Distribution of Income in Canada: Concepts, Measures and Issues. Ottawa: Santé et Bien-être Social.
- Canada. Statistique Canada. 1973. Dépenses des familles au Canada, Volume 1, Ensemble du Canada; Régions urbaines et rurales, 1969. N° 62-535 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1973. Dépenses des familles au Canada, Volume III, Principaux centres urbains, 1969. N° 62-537 au catalogue. Ottawa: Information Canada.

- Canada. Statistique Canada. 1973. Population 1921-1971, Revisions des estimations annuelles de la population, par sexe et par groupe d'âge, Canada et provinces. N° 91-512 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1973. Recensement du Canada 1971, Population, Groupes d'âge. Bulletin 1.2-3, n° 92-715 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1974. Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1972. N° 13-207 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1974. La statistique de l'état civil, Volume 1, Naissances 1971. N° 84-204 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1974. Tables de mortalité, Canada et provinces: 1970-1972. N° 84-532 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1975. Dépenses des familles urbaines, 1972. N° 62-541 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1975. Services médicaux et diagnostics correspondants, Saskatchewan, 1971. N° 82-533 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1975. Rapport technique sur les projections démographiques pour le Canada et les provinces, 1972-2001. N° 91-516 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1975. Recensement du Canada 1971, Industries. Bulletin 3.5-2, n° 94-749 au catalogue. Ottawa: Information Canada.
- Canada. Statistique Canada. 1976. Comptes nationaux, revenus et dépenses, 1961-1975. N° 13-201 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1976. Répartition du revenu au Canada, selon la taille du revenu, 1974. N° 13-207 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1976. La population active, décembre 1975. N° 71-001 au catalogue. Ottawa: Information Canada.

- Canada. Statistique Canada. 1977. Revue statistique du Canada. Volume 52 (7), n° 11-003 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1977. Perspectives Canada II. N° 11-508 au catalogue. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services.
- Canada. Statistique Canada. 1977. Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, Premières estimations 1976. N° 13-206 au catalogue. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services.
- Canada. Statistique Canada. 1977. Dépenses des familles urbaines, 1974. N° 62-544 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1977. La population active, décembre 1976. N° 71-001 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1978. Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1976. N° 13-207 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1978. La population active, décembre 1977. N° 71-001 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1978. L'éducation au Canada: Revue statistique pour 1976-77. N° 81-229 au catalogue. Ottawa: Ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Canada. Statistique Canada. 1978. Sécurité Sociale: Programmes nationaux 1978. N° 86-201 au catalogue. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services.
- Canada. Statistique Canada. 1978. Recensement du Canada 1976, Population: Caractéristiques démographiques, Groupes d'âge quinquennaux. Bulletin 2.4, n° 92-823 au catalogue. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services.
- Copeland, Lois S. 1978. "Worldwide Developments in Social Security, 1975-77". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 3-8.
- Esposito, Louis. 1978. "Effect of Social Security on Saving: Review of Studies Using U.S. Time - Series Data". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 9-17.

- Gnanasekaran, K.S. 1977. Revised Mortality Projections for Canada and the Provinces, 1971-1986. Manuscrit préparé pour les projections démographiques de Statistique Canada pour 1976. Ottawa: Division des estimations et projections démographiques.
- Hansluwka, H. et Smith, A. 1971. Report on the Demographic Aspects of Differential Mortality and Morbidity According to Age and Sex in Europe. Conseil de l'Europe, deuxième conférence européenne concernant la population, Strasbourg.
- Kelley, Allen C. 1972. "Demographic Changes and American Economic Development: Past, Present and Future". Dans R. Morss et Ritchie H. Reed (éds.), Research Report, Two, Economic Aspects of Population Change. Washington, D.C.: Presse du gouvernement.
- Lavoie, Yolande. 1977. Rapport préliminaire sur la projection de la fécondité, Canada et provinces, 1976-1991. Papier de la division des estimations et projections démographiques. Ottawa: Statistique Canada.
- Leff, Nathaniel H. 1969. "Dependency Rates and Savings Rates". The American Economic Review, Vol. 59 (5): pp. 886-896.
- McGill, Dan M. (éd.). 1977. Social Security and Private Pension Plans: Competitive or Complementary? Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Munnell, Alicia H. 1976. "Private Pensions and Savings New Evidence". Journal of Political Economy, Vol. 84 (5): pp. 1013-1032.
- Munnell, Alicia. 1977. The Future of Social Security. Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Nations-Unies. 1975. Selected World Demographic Indicators by Countries 1950-2000. Manuscrit préparé par la Division Démographique, ESE-E, P-W-P-55, 75-13116, Mai 28.
- Nations-Unies. 1976. 1975 Demographic Yearbook. New York: Publishing Service.
- Norris, Douglas A. 1978. Migration Projections for Canada and the Provinces, 1976-1991. Manuscrit de la division des estimations et projections démographiques. Ottawa: Statistique Canada.
- Organisation de Coopération et de développement économique. 1977. Old Age Pension Schemes. Organisation de coopération et développement économique.
- Ostry, Sylvia et Podoluk, Jenny. 1966. The Economic Status of the Aging. Ottawa: Bureau Fédéral de la Statistique.
- Pesando, J.E. et Rea, S.A. 1977. Public and Private Pensions in Canada. Toronto: Presse de l'Université de Toronto.
- Powell, Brian J. et Martin, James K. 1978. Economic Implications of an Aging Society in Canada. Manuscrit préparé pour "the National Symposium on Aging", Octobre 25-27. Ottawa: Recherche sur les politiques et planification à long terme, Dir. Générale, Santé et Bien-être Social.

- Preston, Samuel H. et Weed, James A. 1976. "Causes of Death Responsible for International and Intertemporal Variation in Sex Mortality Differentials". World Health Statistics Report, Vol. 29 (3). Geneva.
- Retherford, Robert D. 1975. The Changing Sex Differential in Mortality. Westport Connecticut: Greenwood Press.
- Stone, L.O. et Fletcher, S. 1978. A Profile of Canada's Older Population. Manuscrit non-publié préparé pour l'étude des revenus du Conseil Economique du Canada.
- Tracy, Martin B. 1978. "Flexible Retirement Features Abroad". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 18-36.
- Turchi, Boone A. 1975. "Stationary Populations: Pensions and the Social Security System". Dans Joseph J. Spengler (éd.), Zero Population Growth: Implications. Chapel Hill: L'Université de North Carolina.
- U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1974. "Lower Pensionable Age in Norway". Social Security Bulletin, Vol. 37 (1): pp. 34-39.
- U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1976. "New Retirement Options in Sweden". Social Security Bulletin, Vol. 39 (3): pp. 31-33 et page 54.
- U.S. Department of Health, Education and Welfare. 1978. "Notes and Brief Reports. Task Force Report on Treatment of Women Under Social Security". Social Security Bulletin, Vol. 41 (5): pp. 37-39.
- Ville d'Edmonton. 1978. A Plan for Development of Services for Senior Citizens in Edmonton. Edmonton.

Tableaux et graphiques

Tableau 2.1 - Population du Canada, selon certains groupes d'âge et le sexe, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2021 (en milliers)

Année	Total				55-59 ans				60-64 ans				65 ans et plus				75 ans et plus							
	Les deux sexes		Hommes		Femmes		Les deux sexes		Hommes		Femmes		Les deux sexes		Hommes		Femmes		Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Observations																								
1901	5,371	2,752	162	83	79	142	74	69	271	139	132	88	45	43										
1911	7,207	3,822	214	114	100	179	95	84	335	171	165	109	55	55										
1921	8,788	4,530	281	149	133	240	127	113	420	215	205	130	63	67										
1931	10,377	5,375	367	199	168	295	157	138	576	295	282	173	85	88										
1941	11,507	5,901	5,606	275	232	407	219	189	768	391	377	243	117	126										
1951	14,009	7,089	6,921	293	278	506	264	242	1,086	551	535	338	163	175										
1956	16,081	8,152	7,929	322	307	525	266	259	1,244	622	622	409	197	212										
1961	18,238	9,219	9,019	362	344	584	293	291	1,391	674	717	502	238	264										
1966	20,015	10,054	816	413	403	663	330	333	1,540	717	823	581	263	318										
1971	21,568	10,795	955	472	482	777	382	395	1,744	782	963	667	280	387										
1976	22,993	11,543	1,019	492	527	905	436	470	2,002	875	1,127	748	296	452										
Projection 1																								
1981	24,574	12,207	1,177	563	613	966	454	512	2,314	990	1,324	861	331	530										
1986	26,331	13,053	1,183	577	606	1,116	519	597	2,626	1,094	1,532	1,018	381	637										
1991	28,092	13,900	1,186	580	606	1,122	532	590	2,999	1,222	1,777	1,201	438	764										
1996	29,642	14,647	1,243	606	638	1,125	554	590	3,275	1,319	1,956	1,355	478	877										
2001	30,981	15,290	1,532	748	784	1,180	558	621	3,462	1,383	2,080	1,537	530	1,006										
2006	32,258	16,352	1,907	926	981	1,451	689	762	3,624	1,440	2,183	1,646	565	1,081										
2011	33,570	16,538	2,111	1,090	1,090	1,802	851	951	3,970	1,589	2,381	1,702	582	1,119										
2016	34,871	17,159	2,352	1,153	1,199	1,995	938	1,057	4,558	1,842	2,717	1,759	602	1,157										
2021	36,051	18,342	2,319	1,138	1,181	2,220	1,059	1,161	5,214	2,111	3,104	1,964	681	1,283										
Projection 4																								
1981	24,205	12,182	1,172	562	610	960	452	509	2,303	986	1,317	859	330	529										
1986	25,440	12,833	1,172	573	599	1,105	515	590	2,601	1,084	1,516	1,012	379	633										
1991	26,549	13,422	1,168	572	596	1,106	526	580	2,958	1,207	1,751	1,188	433	755										
1996	27,412	13,528	1,215	592	623	1,102	526	577	3,218	1,299	1,919	1,334	471	863										
2001	28,054	13,821	1,486	726	761	1,148	544	603	3,387	1,357	2,030	1,507	522	986										
2006	28,565	14,053	1,831	888	943	1,402	666	736	3,527	1,406	2,121	1,609	554	1,054										
2011	29,000	14,245	1,997	965	1,032	1,726	814	912	3,843	1,542	2,301	1,656	569	1,087										
2016	29,323	14,377	2,211	1,086	1,124	1,882	886	997	4,383	1,773	2,610	1,703	585	1,117										
2021	29,479	14,415	2,161	1,063	1,098	2,083	997	1,086	4,969	2,013	2,956	1,891	658	1,233										

(1) Y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. VII.1, tableau 2; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. I.2, tableau 7; Recensement du Canada - 1976, vol. II, tableau 11. Les données pour la période 1981-2021 sont des projections de Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

Tableau 2.2 - Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus, principales régions du monde et certains pays, 1965, 1975, 1985, 1995, 2000⁽¹⁾

Région	Année				
	1965	1975	1985	1995	2000
Monde	5.4	5.7	5.7	6.1	6.3
Régions les plus développées	8.9	10.5	10.8	12.0	12.4
Régions en voie de développement	3.7	3.8	4.0	4.4	4.7
Régions:					
Extrême-Orient	5.1	5.8	6.4	7.3	7.8
Asie du Sud	3.1	3.0	3.1	3.6	3.9
Europe	10.4	12.3	12.1	13.1	13.5
U.R.S.S.	7.4	9.1	9.7	11.7	12.2
Afrique	2.7	2.9	3.0	3.2	3.3
Amérique du Nord	9.3	10.2	10.8	11.1	10.8
Amérique latine	3.5	3.8	4.0	4.4	4.5
Océanie	7.3	7.4	7.8	8.1	7.9
Pays:					
Etats-Unis	9.5	10.4	11.0	11.3	10.9
Japon	6.2	7.8	9.2	11.7	13.2
Suisse	10.5	12.0	12.0	12.8	13.5
Suède	12.7	14.9	16.0	15.5	14.5
Royaume-Uni	12.0	13.6	13.9	13.5	12.8
France	12.1	13.3	12.1	13.3	13.7

(1) Variante moyenne.

Source: Organisation des Nations Unies, Selected World Demographic Indicators by Countries, 1950-2000, 1975, pages 1-4, 60, 95-98, 100, 107, 143, 157-158, 170, 174-175, 187.

Tableau 2.3 - Pourcentage de la population totale et des personnes de 65 ans et plus habitant dans une région métropolitaine du recensement de 1971⁽¹⁾, 1971 et 1976, avec projections jusqu'à 2021.

Année	Population totale	Personnes de 65 ans et plus		
1971 1976(1)	Observations			
	%	%		
	55.1 55.1	52.4 52.9		
1981(2) 1986 1991 1996 2001 2006 2011 2016 2021	Projections			
	Borne supérieure	Borne inférieure	Borne supérieure	Borne inférieure
	57.5 %	56.1 %	53.2 %	52.5 %
	58.4	57.0	53.5	53.0
	59.9	57.5	54.4	54.3
	60.6	58.1	55.5	54.8
	62.2	58.7	55.8	55.7
	63.6	59.8	56.5	55.7
	65.6	60.6	56.8	56.4
	66.9	61.5	57.2	56.9
	68.9	62.4	58.0	57.2

(1) Sans Oshawa.

(2) Après 1976, le nombre de régions métropolitaines de recensement est gardé à 22.

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, bul. 1.2-3, tableaux 7 et 11;
Recensement du Canada - 1976, bul. 2.4, tableaux 11 et 16.
 Les données pour la période 1981-2021 sont des projections.

Tableau 2.4 - Distribution en pourcentage de la population totale et des personnes de 65 ans et plus, et pourcentage de la population totale âgée de 65 ans et plus, par genre de lieu de résidence (zone urbaine, rurale agricole ou rurale non agricole), Canada et provinces, 1961, 1971 et 1976⁽¹⁾.

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Canada	100.0	100.0	7.6	100.0	100.0	8.1	100.0	100.0	8.7
Urbaine	69.6	69.6	7.6	76.1	75.7	8.0	75.5	77.0	8.9
100,000 et plus	43.4	42.9	7.5	47.5	46.1	7.8	50.8	49.6	8.5
500,000 et plus	S/O	S/O	S/O	31.9	31.1	7.9	37.0	35.6	8.4
100,000 à 499,999	S/O	S/O	S/O	15.6	15.0	7.8	13.8	13.9	8.8
30,000-99,999	9.4	8.6	7.0	9.0	8.7	7.8	7.9	8.2	9.0
10,000-29,999	5.8	5.6	7.4	8.1	7.8	7.8	7.1	7.3	8.9
Moins de 10,000	11.1	12.6	8.6	11.5	13.1	9.2	9.6	11.8	10.7
5,000-9,999	3.3	3.5	8.1	3.9	4.0	8.2	3.2	3.4	9.3
2,500-4,999	3.5	3.8	8.2	3.9	4.6	9.4	3.3	4.2	11.0
1,000-2,499	4.3	5.2	9.4	3.7	4.6	10.0	3.1	4.2	11.8
Rurale	30.4	30.4	7.6	23.9	24.3	8.2	24.5	23.0	8.2
Agricole	11.4	9.6	6.5	6.6	4.7	5.8	4.5	2.7	5.2
Non agricole	19.0	20.8	8.3	17.3	19.6	9.1	20.0	20.4	8.9
Terre-Neuve	100.0	100.0	5.9	100.0	100.0	6.1	100.0	100.0	6.6
Urbaine	50.7	45.0	5.2	57.2	54.6	5.6	58.9	56.7	6.3
100,000 et plus	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	19.1	21.4	7.3
30,000-99,999	18.6	19.6	6.2	18.9	21.2	6.9	S/O	S/O	S/O
10,000-29,999	10.5	6.6	3.7	7.2	4.3	3.7	15.8	12.2	5.1
Moins de 10,000	21.5	18.9	5.2	31.2	27.1	5.3	24.0	23.0	6.3
Rurale	49.3	55.0	6.6	42.8	47.4	6.8	41.1	43.3	6.9
Agricole	2.0	2.3	6.9	0.9	0.9	6.6	0.2	0.2	5.9
Non agricole	47.3	52.6	6.5	41.9	46.5	6.8	40.9	43.1	6.9

Tableau 2.4 - suite

Région	1961				1971				1976			
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus %	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Pour- cen- tage	Popu- lation de 65 ans et plus	Popu- lation totale	Pour- cen- tage	Pour- cen- tage
Ile-du-Prince-Edouard	100.0	100.0	10.4	100.0	100.0	11.1	100.0	11.1	100.0	100.0	11.2	
Urbaine	32.4	30.5	9.8	38.3	38.1	11.0	S/O	S/O	40.8	37.1	12.3	
100,000 et plus	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	
10,000-29,999	17.5	20.2	12.0	33.7	31.9	10.5	31.4	10.5	33.9	31.4	12.1	
Moins de 10,000	14.9	10.4	7.2	4.6	6.0	14.5	5.7	14.5	6.8	5.7	13.3	
Rurale	67.6	69.5	10.7	61.7	61.9	11.1	62.9	11.1	59.4	62.9	10.6	
Agricole	33.0	32.9	10.4	18.9	16.1	9.4	10.3	9.4	7.4	10.3	8.0	
Non agricole	34.6	36.6	11.0	42.8	45.9	11.9	52.6	11.9	51.9	52.6	11.0	
Nouvelle-Ecosse	100.0	100.0	8.6	100.0	100.0	9.2	100.0	9.2	100.0	100.0	9.7	
Urbaine	54.3	48.0	7.6	56.7	51.7	8.4	55.8	8.4	54.6	55.8	9.5	
100,000 et plus	37.5	27.2	6.2	24.1	17.5	6.6	24.9	6.6	19.4	24.9	7.6	
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	4.8	4.8	9.1	4.3	9.1	4.6	4.3	10.4	
10,000-29,999	6.7	8.2	10.6	10.7	11.5	9.9	13.6	9.9	14.8	13.6	10.6	
Moins de 10,000	10.2	12.6	10.6	17.1	18.0	9.7	13.1	9.7	15.9	13.1	11.8	
Rurale	45.7	52.0	9.8	43.3	48.3	10.2	44.2	10.2	45.4	44.2	10.0	
Agricole	7.7	11.2	12.5	3.3	3.8	10.6	1.5	10.6	1.2	1.5	7.8	
Non agricole	38.0	40.8	9.2	40.0	44.5	10.2	42.7	10.2	44.2	42.7	10.1	

Tableau 2.4 - suite

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus %	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Nouveau-Brunswick	100.0	100.0	7.8	100.0	100.0	8.6	100.0	100.0	9.0
Urbaine	46.5	46.1	7.8	56.9	56.4	8.5	52.3	54.9	9.5
100,000 et plus	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
30,000-99,999	22.7	23.9	8.2	29.9	30.4	8.8	29.8	31.4	9.5
10,000-29,999	10.3	7.4	5.6	8.3	5.4	5.6	7.9	6.2	7.1
Moins de 10,000	13.4	14.8	8.6	18.7	20.6	9.5	14.6	17.3	10.6
Rurale	53.5	53.9	7.9	43.1	43.6	8.7	47.7	45.1	8.5
Agricole	10.4	12.0	9.0	4.0	4.0	8.5	1.7	1.4	7.2
Non agricole	43.1	42.0	7.6	39.1	39.6	8.8	45.9	43.7	8.6
Québec	100.0	100.0	5.8	100.0	100.0	6.8	100.0	100.0	7.7
Urbaine	74.3	73.8	5.8	80.6	80.0	6.8	79.1	80.0	7.8
100,000 et plus	50.2	50.8	5.9	52.9	53.1	6.9	54.5	54.6	7.7
30,000-99,999	7.3	6.9	5.5	8.1	8.4	7.0	9.1	9.5	8.1
10,000-29,999	5.3	4.2	4.6	8.0	6.3	5.4	6.9	5.7	6.4
Moins de 10,000	11.5	12.0	6.1	11.7	12.4	7.2	8.7	10.2	9.0
Rurale	25.7	26.2	5.9	19.4	20.0	7.1	20.9	20.0	7.4
Agricole	10.7	8.6	4.7	5.1	3.4	4.6	3.1	1.5	3.8
Non agricole	15.0	17.6	6.8	14.3	16.6	8.0	17.8	18.5	8.0

Tableau 2.4 - suite

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Ontario	100.0	100.0	8.2	100.0	100.0	8.4	100.0	100.0	8.9
Urbaine	77.4	76.7	8.1	82.4	81.4	8.3	81.2	81.9	9.0
100,000 et plus	47.4	45.7	7.8	53.6	50.6	7.9	59.8	56.9	8.5
30,000-99,999	15.0	13.0	7.1	11.6	10.8	7.8	8.0	8.1	9.0
10,000-29,999	4.8	5.3	9.1	7.9	8.3	8.9	5.4	6.3	10.5
Moins de 10,000	10.1	12.7	10.2	9.3	11.7	10.5	8.0	10.6	11.8
Rurale	22.6	23.3	8.4	17.6	18.6	8.8	18.8	18.1	8.6
Agricole	8.1	7.9	7.9	4.7	4.0	7.0	3.4	2.3	6.2
Non agricole	14.5	15.4	8.6	12.9	14.6	9.5	15.4	15.8	9.1
Manitoba	100.0	100.0	9.0	100.0	100.0	9.7	100.0	100.0	10.4
Urbaine	63.9	66.4	9.4	69.5	70.5	9.8	69.9	73.5	11.0
100,000 et plus	50.5	50.6	9.0	53.4	52.8	9.5	53.8	53.4	10.4
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	3.2	3.9	11.9	3.4	4.1	12.6
10,000-29,999	5.5	5.9	9.6	4.1	2.2	5.1	3.7	2.5	6.9
Moins de 10,000	7.8	9.8	11.4	8.7	11.7	13.0	9.0	13.6	15.6
Rurale	36.1	33.6	8.4	30.5	29.5	9.3	30.1	26.5	9.2
Agricole	18.6	12.7	6.2	13.2	7.7	5.7	9.9	4.9	5.2
Non agricole	17.5	20.9	10.8	17.3	21.7	12.1	20.1	21.6	11.2

Tableau 2.4 - suite

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Saskatchewan	100.0	100.0	9.2	100.0	100.0	10.2	100.0	100.0	11.1
Urbaine	43.0	45.5	9.8	53.0	56.2	10.8	55.5	59.0	11.8
100,000 et plus	12.1	9.8	7.4	28.7	24.0	8.6	30.8	25.3	9.1
30,000-99,999	13.9	14.8	9.8	3.4	4.7	14.0	3.7	4.6	13.8
10,000-29,999	5.2	5.1	9.0	8.1	8.7	11.0	8.6	9.3	12.0
Moins de 10,000	11.8	15.9	12.5	12.8	18.8	15.1	12.4	19.8	17.6
Rural	57.0	54.5	8.8	47.0	43.9	9.5	44.5	41.0	10.2
Agricole	32.9	21.7	6.1	25.2	12.9	5.3	20.9	9.5	5.0
Non agricole	24.0	32.8	12.6	21.8	30.9	14.5	23.6	31.5	14.8
Alberta	100.0	100.0	7.0	100.0	100.0	7.3	100.0	100.0	7.5
Urbaine	63.3	64.4	7.1	73.5	72.7	7.2	75.0	75.6	7.6
100,000 et plus	45.4	41.2	6.3	52.7	44.6	6.2	53.4	46.6	6.5
30,000-99,999	2.7	3.4	9.1	2.5	3.7	10.7	6.2	8.5	10.2
10,000-29,999	3.3	3.9	8.3	5.0	5.5	8.0	2.7	2.6	7.3
Moins de 10,000	11.9	15.8	9.3	13.2	18.8	10.4	12.7	18.0	10.6
Rural	36.7	35.6	6.8	26.5	27.3	7.5	25.0	24.3	7.3
Agricole	21.5	17.0	5.6	14.5	10.4	5.2	10.3	6.6	4.8
Non agricole	15.2	18.6	8.5	12.0	16.9	10.3	14.6	17.8	9.1

Tableau 2.4 - suite

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus %	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Colombie-Britannique	100.0	100.0	10.2	100.0	100.0	9.4	100.0	100.0	9.8
Urbaine	72.6	78.9	11.0	75.7	81.7	10.1	76.9	84.0	10.7
100,000 et plus	53.3	61.9	11.8	49.9	58.6	11.0	49.4	57.8	11.5
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	5.2	3.8	7.0	7.2	6.0	8.2
10,000-29,999	9.4	7.6	8.3	11.1	11.0	9.3	12.2	13.1	10.5
Moins de 10,000	9.9	9.4	9.6	9.5	8.3	8.2	8.1	7.1	8.7
Rurale	27.4	21.1	7.8	24.3	18.3	7.1	23.1	16.0	6.8
Agricole	4.8	3.3	7.0	3.4	1.9	5.4	1.8	0.8	4.6
Non agricole	22.7	17.9	8.0	20.9	16.3	7.3	21.3	15.1	7.0
Yukon	100.0	100.0	3.2	100.0	100.0	2.9	100.0	100.0	2.9
Urbaine	34.4	23.6	2.2	61.0	46.2	2.2	61.0	50.4	2.4
100,000 et plus	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
10,000-29,999	S/O	S/O	S/O	61.0	46.2	2.2	61.0	48.8	2.3
Moins de 10,000	34.4	23.6	2.2	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Rurale	65.6	76.4	3.8	39.0	53.8	4.0	39.0	50.4	3.7
Agricole	0.3	0.2	2.1	0.3	0.9	9.1	S/O	S/O	S/O
Non agricole	65.3	76.2	3.8	38.7	52.8	3.9	39.0	50.4	3.7

Tableau 2.4 - fin

Région	1961			1971			1976		
	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage	Popu- lation totale	Population de 65 ans et plus	Pour- cen- tage
Territoires du Nord-Ouest ...	100.0	100.0	2.6	100.0	100.0	2.2	100.0	100.0	2.7
Urbaine	38.9	28.8	1.9	48.3	34.0	1.5	49.7	34.4	1.8
100,000 et plus	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
30,000-99,999	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
10,000-29,999	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Moins de 10,000	38.9	28.8	1.9	48.3	34.0	1.5	49.7	34.4	1.8
Rurale	61.1	71.2	3.0	51.6	66.0	2.8	50.3	65.6	3.5
Agricole	0.1	0.2	5.6	0.1	S/O	S/O	0.0	S/O	S/O
Non agricole	61.1	71.0	3.0	51.6	66.0	2.8	50.3	65.6	3.4

(1) Les chiffres de 1961, 1971 et 1976 ne sont pas strictement comparables parce que les définitions de "région rurale" et "région urbaine" ainsi que la façon de classer une municipalité dans un groupe de taille ont été modifiées entre 1961 et 1971. En outre, une collectivité peut très bien, d'un recensement à l'autre, changer de catégorie suite à des pertes ou à des gains de population au cours de la période intercensitaire.

(2) S/O: sans objet.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, volume 1, partie 2, tableau 21; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, numéro 97-715 au catalogue, bul. 1.2-3, tableau 8; Recensement du Canada - 1976, numéro 92-823 au catalogue, bul. 2.4, tableau 12.

Tableau 2.5 - Population âgée de 65 ans et plus, Canada et provinces, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2001.
(en milliers)

Année	Canada (1)	Terre-Neuve	Ile-du-Prince-Edouard	Nouvelle-Ecosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
1901	271	—	7	31	19	78	121	6	2	1	4
1911	335	—	8	36	22	92	143	11	9	6	9
1921	420	—	9	39	24	109	172	19	17	14	18
1931	576	—	9	41	27	138	234	32	31	26	38
1941	768	—	9	47	32	176	301	46	46	41	68
1951	1,086	23	10	55	39	232	400	65	67	67	126
1956	1,244	25	10	59	43	264	454	77	79	81	151
1961	1,391	27	11	63	47	306	508	83	86	93	164
1966	1,540	29	12	67	50	352	568	89	89	104	179
1971	1,744	32	12	72	55	413	644	96	95	119	203
1976	2,002	37	13	81	61	481	739	107	102	139	242
Projection 1											
1981	2,314	43	14	90	68	563	849	121	116	163	285
1986	2,626	50	15	98	75	643	964	132	126	192	328
1991	2,999	55	15	104	81	737	1,122	144	135	226	376
1996	3,275	58	15	106	84	812	1,238	148	138	257	414
2001	3,462	61	15	106	85	860	1,319	148	135	283	443
Projection 4											
1981	2,303	43	14	90	68	561	841	120	116	163	283
1986	2,601	50	15	99	75	636	949	132	128	192	321
1991	2,958	55	16	105	82	726	1,096	143	138	228	364
1996	3,218	60	16	108	86	795	1,200	148	144	262	394
2001	3,387	63	16	110	89	834	1,266	149	145	294	415

(1) Y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. VII.1, tableau 2; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. I.2, tableau 7; Recensement du Canada- 1976, vol. II, tableau 11. Les données pour la période 1981-2001 sont des projections de Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

Tableau 2.6 - Taux d'activité⁽¹⁾ des personnes de 65 à 69 ans et de 70 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1971, 1976 et 1977.

(moyennes annuelles)

Année	Hommes		Femmes	
	65 à 69 ans	70 ans et plus	65 à 69 ans	70 ans et plus
	%	%	%	%
1971 ⁽²⁾	32.5	12.1	9.8	2.6
1976	25.5	9.8	7.8	2.2
1977	25.1	9.2	8.5	2.0

(1) Le "taux d'activité" d'un groupe d'âge et de sexe donné correspond au pourcentage de ce groupe qui fait partie de la population active.

(2) Aucune révision n'a été apportée aux données de 1971 pour prendre en compte le recensement de la population de 1971.

Sources: Statistique Canada, La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1976, tableau 35; décembre 1977, tableau 45; et données inédites fournies par la Division de l'enquête sur la population active.

Tableau 2.7 - Distribution en pourcentage de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon la catégorie d'emploi, Canada, mai 1966, mai 1971 et mai 1976.⁽¹⁾

Catégorie d'emploi	Mai 1966		Mai 1971		Mai 1976	
	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus
Toutes les catégories	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 100.0
Salariés	84.8	63.7	86.6	62.2	90.3	68.8
Indépendants ⁽²⁾	7.7	24.8	6.7	24.4	5.8	22.5
Employeurs ⁽²⁾	5.0	9.7	4.4	10.9	2.5	6.9
Non rémunérés	2.4	1.8	2.3	2.1	1.3	2.3

- (1) Les estimations de 1966 et de 1971 tiennent compte des révisions apportées aux chiffres sur la population de 15 ans et plus suite au recensement de 1971. Les estimations de 1976 sont fondées sur la nouvelle enquête sur la population active.
- (2) Les travailleurs indépendants sont ceux qui travaillent pour leur propre compte et n'ont pas d'employé salarié. Les employeurs sont les travailleurs à leur compte qui ont des employés salariés.

Source: Données inédites de la Division de l'enquête sur la population active, Statistique Canada.

Tableau 2.8 - Répartition par profession de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1976.

Profession	1976			
	Hommes		Femmes	
	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus
Total ⁽¹⁾	100	100	100	100
Direction	9	7	4	— (2)
Professions libérales et techniciens	12	—	20	—
Travail administratif	7	6	36	23
Commerce et services	21	33	27	42
Transports et communications	6	—	—	—
Agriculture, horticulture et élevage	6	25	3	—
Autres activités primaires ⁽³⁾	2	—	—	—
Industries manufacturières et construction	37	10	10	—

(1) Les sommes ne correspondent pas aux chiffres de la ligne "Total" parce que dans plusieurs catégories, l'échantillon comptant moins de 4,000 unités, et les données n'ont pas été indiquées.

(2) Echantillon de moins de 4,000 unités.

(3) Y compris la pêche, la chasse, le piégeage, la coupe du bois et l'industrie forestière, les mines et les carrières, et les activités connexes.

Source: Données inédites de la Division de l'enquête sur la population active, Statistique Canada.

Tableau 2.9 - Répartition par activité économique de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1961 et 1971.(1)

Activité	1961				1971			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus
	%	%	%	%	%	%	%	%
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Agriculture	12	29	4	6	7	17	4	6
Industrie forestière	2	1	0	0	1	1	0	0
Pêche et piégeage	1	1	0	0	0	0	0	0
Mines(2), carrières et puits de pétrole	2	1	0	0	2	1	0	0
Industries manufacturières	23	15	17	7	23	13	14	6
Construction	9	5	1	0	9	6	1	1
Transports, communications et autres services publics	11	5	5	2	10	5	4	1
Commerce	15	13	17	12	14	14	16	12
Finances, assurances et affaires immobilières	3	4	6	2	3	5	6	3
Services(3)	11	19	42	65	15	20	40	35
Administration publique et défense	8	6	5	3	8	5	6	2
Activité non indiquée ou non définie	2	1	2	2	7	15	10	34

(1) Les données des recensement de 1961 et de 1971 ne sont pas strictement comparables, car la classification des activités économiques a été modifiée entre-temps. Qui plus est, si, dans le chiffre de la population active de 1961, les personnes à la recherche de leur premier emploi ne sont pas comptées, dans celui de 1971, on a exclus, non seulement ce groupe, mais aussi les personnes à la recherche d'un emploi, qui avaient travaillé pour la dernière fois avant le 1er janvier 1970.

(2) Y compris le broyage.

(3) Y compris les services communautaires, commerciaux et personnels.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. III.2, tableau 10; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. III.5, tableau 1.

Tableau 2.10 - Répartition par activité économique de la population active de 15 ans et plus et de 65 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1971 et 1976.

Activité	1971				1976			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus	15 ans et plus	65 ans et plus
Total (1)	%	%	%	%	%	%	%	%
Agriculture	8	25	3	- (2)	6	23	3	-
Industrie forestière	4	-	...	(3)	1	-	-	-
Pêche et piégeage					-	-	-	-
Mines, carrières et puits de pétrole					2	-	-	-
Industries manufacturières	26	13	16	9	24	11	14	9
Construction	9	4	1	-	10	5	1	-
Transports, communications et autres services publics	11	4	4	-	11	4	5	-
Commerce	16	16	18	15	17	18	19	19
Finances, assurances et affaires immobilières	3	8	8	-	4	7	8	-
Services (4)	23	29	52	63	18	27	43	56
Administration publique					8	5	6	-

(1) Les sommes ne correspondent pas aux chiffres de la ligne "Total" parce que dans plusieurs catégories d'activité, l'échantillon comptant moins de 4,000 unités, les données n'ont pas été indiquées.

(2) "-" signifie un échantillon de moins de 4,000 unités.

(3) "... (3)" signifie une estimation inférieure à 0.5 %.

(4) Y compris les services communautaires, commerciaux et personnels.

Source: Données inédites de la Division de l'enquête sur la population active, Statistique Canada.

Tableau 3.1 - Gamme de ratios de dépendance, Canada, 1941 à 1976, avec projections jusqu'à 2021.

Ratio de dépendance	Observations						
	1941	1951	1961	1971	1976		
Ratio global, genre 1 ⁽¹⁾	79.2	84.0	97.8	90.4	80.3		
Ratio global, genre 2 ⁽²⁾	52.6	61.5	71.2	60.4	52.3		
Ratio pour les personnes âgées, genre 1 ⁽³⁾	12.0	14.3	15.1	15.4	15.7		
Ratio pour les personnes âgées, genre 2 ⁽⁴⁾	10.2	12.5	13.0	13.0	13.3		
	Projections						
	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011 2016 2021
Ratio global, genre 1							
(1) Migration externe modérée, fécondité modérément élevée ⁽⁵⁾	71.6	68.2	71.3	74.5	74.4	71.0	68.7 72.3 75.2
(2) Migration externe modérée, fécondité moyenne ⁽⁵⁾	71.0	66.0	66.6	67.5	67.4	66.2	66.1 69.3 71.4
(3) Migration externe modérée, fécondité faible ⁽⁵⁾	70.5	64.2	62.8	61.3	57.8	54.1	54.3 58.3 64.3
(4) Migration externe et fécondité faibles ⁽⁵⁾	71.1	64.7	62.9	61.5	57.9	54.7	55.0 59.2 64.9
Ratio global, genre 2							
(1) Migration externe modérée, fécondité modérément élevée ⁽⁵⁾	48.0	50.3	55.0	56.1	53.6	50.9	50.3 53.9 56.2
(2) Migration externe modérée, fécondité moyenne ⁽⁵⁾	47.5	48.3	50.8	50.5	49.3	49.1	50.3 51.5 52.5
(3) Migration externe modérée, fécondité faible ⁽⁵⁾	47.1	46.8	47.3	45.4	42.2	40.6	42.0 46.1 51.0
(4) Migration externe et fécondité faibles ⁽⁵⁾	47.6	46.6	47.2	45.1	42.5	40.7	42.7 46.5 51.7

Tableau 3.1 - fin

Ratio de dépendance	Projections								
	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2021
Ratio pour les personnes âgées, genre 1									
(1) Migration externe modérée, fécondité modérément élevée ⁽⁵⁾	16.1	16.8	17.9	18.8	18.6	18.1	18.7	21.1	23.8
(2) Migration externe modérée, fécondité moyenne ⁽⁵⁾	16.1	16.8	17.9	18.8	18.7	18.5	19.4	22.5	25.6
(3) Migration externe modérée, fécondité faible ⁽⁵⁾	16.1	16.8	17.9	18.8	18.7	18.8	20.1	23.8	28.3
(4) Migration externe et fécondité faibles ⁽⁵⁾	16.4	16.7	18.0	18.9	19.1	19.1	20.9	24.7	29.3
Ratio pour les personnes âgées, genre 2									
(1) Migration externe modérée, fécondité modérément élevée ⁽⁵⁾	13.9	15.0	16.2	16.8	16.3	16.0	16.6	18.9	21.2
(2) Migration externe modérée, fécondité moyenne ⁽⁵⁾	13.9	15.0	16.2	16.9	16.6	16.6	17.6	20.1	22.8
(3) Migration externe modérée, fécondité faible ⁽⁵⁾	13.9	15.0	16.2	17.0	16.9	17.1	18.5	22.0	26.0
(4) Migration externe et fécondité faibles ⁽⁵⁾	14.2	14.9	16.3	16.9	17.3	17.4	19.3	22.7	27.0

- (1) Personnes de 0 à 19 ans et personnes de 65 ans et plus/ personnes de 20 à 64 ans.
 (2) Personnes de 0 à 14 ans et personnes de 65 ans et plus/ personnes de 15 à 64 ans.
 (3) Personnes de 65 ans et plus/ personnes de 20 à 64 ans.
 (4) Personnes de 65 ans et plus/ personnes de 15 à 64 ans.
 (5) Dans tous les cas, on suppose que la mortalité est modérée.

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada - 1961, vol. VII, partie 1, tableaux V et 2;
 Recensement du Canada - 1971, bul. 1.2-3, tableau 7;
 Recensement du Canada - 1976, bul. 2.4, tableau 11.

Les données pour la période 1981-2021 sont des projections.

Tableau 4.1 - Taux annuel moyen d'augmentation du revenu du travail par personne occupée nécessaire pour garder le taux de transfert aux personnes à charge⁽¹⁾ au même niveau ou pour l'améliorer sans augmenter le "taux d'imposition" du revenu global du travail des particuliers⁽²⁾, Canada, 1976-2001 et 1976-2021.

Niveau de taux d'activité, de fécondité et de mortalité			Pour obtenir un accroissement du taux de transfert par personne de 65 ans et et plus de			
			0 % par année		1 % par année	
			1976-2001	1976-2021	1976-2001	1976-2021
Projection "moyenne" pour l'activité ⁽⁴⁾	Forte baisse de la mortalité ⁽⁴⁾	Forte fécondité ⁽⁴⁾	0.34%(5)	0.25%	0.58%	0.57%
		Faible fécondité	- (6)	-	-	0.43%
	Faible baisse de la mortalité	Forte fécondité	0.32%	0.17%	0.55%	0.46%
		Fécondité moyenne	-	-	-	0.32%
Projection "forte" pour l'acti- vité ⁽⁴⁾	Baisse modeste de la mortalité	Fécondité moyenne	-	-	-	0.27%
Taux d'activité stables par rapport à 1975-77	Baisse modeste de la mortalité	Fécondité moyenne	-	-	-	0.30%

Tableau 4.1 - suite

- (1) Pour plus de renseignements sur la façon d'évaluer le chiffre de la population à charge, voir le chapitre 3. "Transfert" est un terme appliqué aux versements faits à une partie (particulier ou groupe), mais qui proviennent de la production de biens ou de la prestation de services par d'autres parties. Le taux de transfert par membre d'un groupe de la population correspond au quotient du revenu global de transfert de ce groupe (au cours d'une année) par la taille du groupe à la mi-année.
- (2) "Revenu global du travail des particuliers" désigne la partie des biens et des services produits au cours d'une année qui est assimilée au revenu du travail (y compris le travail à son compte) ou des investissements des particuliers. Le taux d'imposition correspond, dans cette analyse, au rapport entre le revenu de transfert (touché par la population à charge) et le revenu global du travail des particuliers.
- (3) Dans cette analyse, le taux de transfert par personne à charge a été exprimé comme la somme pondérée a) du taux concernant les personnes de 65 ans et plus seulement et b) du taux concernant les personnes à charge de 0 à 64 ans. Nous avons ensuite émis l'hypothèse que seul le premier taux avait des chances de progresser dans l'avenir et avons fixé l'augmentation à un pour cent par année de façon à pouvoir présenter les conséquences d'une série de variations possibles (de 0 à un pour cent par année). Si le taux augmentait de un pour cent par année pendant les 45 années de la période 1976-2021, le revenu réel s'accroîtrait de façon marquée (nous travaillons en dollars constants). Il est toutefois très probable que même ce taux serait nettement inférieur à celui dont ont bénéficié les personnes âgées du milieu des années 60 au milieu des années 70.
- (4) Les termes "moyen", "fort", etc. désignent certaines évolutions des taux considérés entre 1976 et 2021. Dans l'annexe B, des numéros servent à identifier ces tendances. (Les en-têtes des graphiques B1 et B2 et du tableau B2 de cette annexe sont formulés de façon très semblable à celle qui est employée ici.) Le lecteur est renvoyé à l'annexe B pour des renseignements plus précis sur le sens de ces formules.

Tableau 4.1 - fin

- (5) ⁴ Voici comment interpréter cette valeur. Si la baisse de la mortalité est "forte", la fécondité, "élevée" et le taux d'activité, "moyen" (les graphiques et les tableaux présentant les indices qui correspondent à ces situations se trouvent à l'annexe B), alors le ratio de dépendance-activité montera à un niveau tel qu'il faudra une hausse annuelle moyenne de 0.34 pour cent du revenu réel gagné par travailleur pour empêcher qu'il n'y ait modification a) du taux de transfert par personne âgée et b) de l'échelle d'imposition du revenu global du travail. (Si le taux de transfert aux personnes âgées baissait, nombre de Canadiens interpréteraient cela comme une dégradation du niveau de vie de ce groupe, tandis que si l'échelle d'imposition était majorée, beaucoup percevraient la chose comme un prélèvement de plus sur leur revenu déjà insuffisant.)
- De 1961 à 1977, le revenu réel par travailleur s'est accru de plus de deux pour cent par année. Le chiffre de 0.34 pour cent dont nous venons de parler représenterait un peu moins du cinquième (17 pour cent) de ce taux de croissance annuel. Si, au Canada, le revenu réel par travailleur enregistrait un taux de croissance de deux pour cent par année de 1976 à 2001 et si les conditions démographiques susmentionnées venaient à se réaliser, alors nous ne pourrions garder le taux de transfert aux personnes âgées à son niveau actuel (et conserver la même échelle d'imposition) qu'en consacrant près du cinquième de cette croissance de deux pour cent par année aux transferts de revenu. De même, si le taux de transfert (en dollars constants) aux personnes âgées devait progresser en moyenne de un pour cent par année entre 1976 et 2001, il faudrait consacrer près de 30 pour cent de l'accroissement du revenu réel par travailleur aux seuls transferts aux personnes âgées (prendre la valeur de 0.58 pour cent sur la même ligne: $0.58 \% / 2.0 \% = 29 \%$). Au cours de la période 1961-1977, nous estimons la hausse du revenu de transfert des personnes âgées à environ neuf pour cent de celle du revenu réel du travail des actifs.
- (6) Le tiret dans cette case signifie qu'aucune augmentation du revenu réel par travailleur n'est nécessaire. Les résultats informatiques étaient en fait négatifs, ce qui signifie qu'il serait possible d'atteindre le niveau de transfert voulu (sans majoration de l'échelle d'imposition) même si le revenu réel par travailleur venait à baïsser. La valeur négative correspondait au degré de régression acceptable. Nous n'avons pas présenté ces chiffres ici pour éviter toute confusion.

Tableau B1 - Résumé des hypothèses employées dans les projections 1 et 4 de Statistique Canada, 1981 à 2021.

Année	Projection 1				Fécondité(1)	Migration externe nette(3) (en milliers)		Fécondité(1)	Projection 4		Migration externe nette(3) (en milliers)
	Fécondité(1)	Mortalité(2)		Fécondité(1)		Mortalité(2)					
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes				
1981	1.92	69.91	77.57	100	1.76	69.91	77.57	50			
1986	1.99	70.22	78.26	100	1.73	70.22	78.26	50			
1991	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
1996	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
2001	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
2006	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
2011	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
2016	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			
2021	2.06	70.22	78.26	100	1.71	70.22	78.26	50			

(1) Fécondité (taux global de fécondité): nombre d'enfants par femme qu'une cohorte de femmes aurait si, au cours de toute leur période de fécondité, aucune de ces femmes ne mourait et que les taux de fécondité par âge de la cohorte restaient les mêmes que ceux observés au cours de l'année considérée.

(2) Mortalité (espérance de vie à la naissance): nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre si pendant toute sa vie, les taux de mortalité demeurent ce qu'ils sont pendant l'année considérée.

(3) Migration externe nette: nombre d'immigrants au Canada moins le nombre d'émigrants du Canada.

Source: Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

Tableau B2 - Taux projetés d'activité des hommes et des femmes, et ratios de dépendance en découlant, Canada, 2001.

Variable selon le sexe et l'âge	Point de référence(1)	2001	
		Niveau moyen	Niveau maximum
Taux d'activité des femmes			
15 à 24 ans	56.8	58.9	62.6
25 à 34 ans	56.1	70.8	75.0
35 à 44 ans	55.4	72.8	83.1
45 à 54 ans	48.4	55.2	58.2
55 à 64 ans	31.2	45.4	49.2
65 à 69 ans	8.3	4.2	5.0
70 ans et plus	2.1	1.1	1.3
Taux d'activité des hommes			
15 à 24 ans	67.8	67.8	69.5
25 à 54 ans	93.2	93.2	93.8
55 à 64 ans	76.7	70.0	73.0
65 à 69 ans	26.3	15.5	19.5
70 ans et plus	9.4	6.0	7.0
Ratios de dépendance - activité ⁽²⁾			
Global	78.7	77.9	74.8
Personnes âgées	18.3	18.9	18.4
Ratios de dépendance-activité s'il y a plein emploi ⁽³⁾			
Global	71.6	70.7	67.7
Personnes âgées	17.6	18.1	17.6

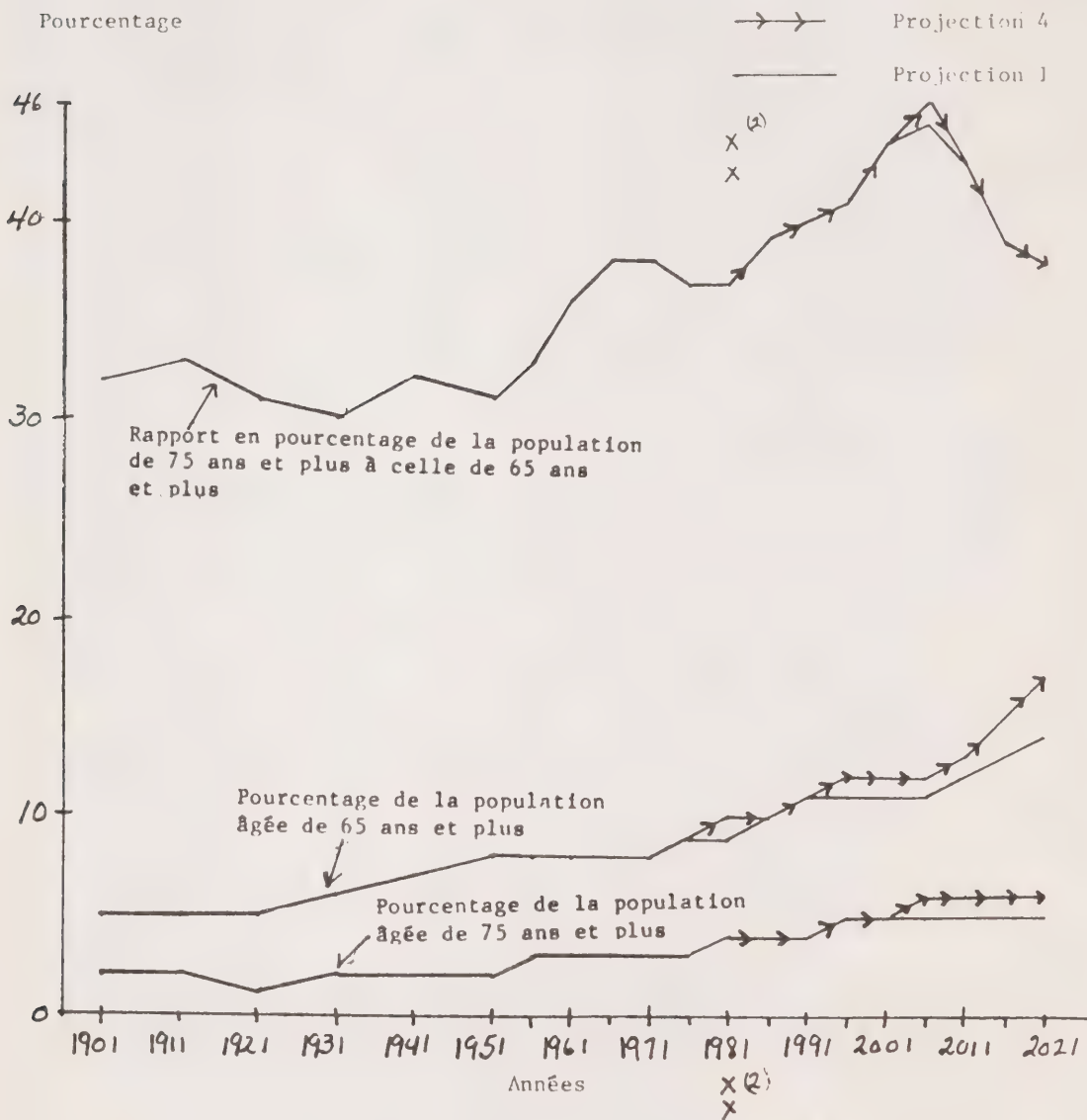
(1) Dans cette colonne figurent les taux moyens pour la période 1975-77.

(2) Les ratios de dépendance-activité sont présentés pour illustrer les répercussions des différents taux d'activité. Dans tous les cas, les variables démographiques (baisse "modérée" de la mortalité, fécondité "moyenne" et migration externe nette "modérée") sont constantes.

(3) Nous supposons que tous les membres de la population active travaillent. Les chiffres donnés aux deux lignes précédentes supposent implicitement que le taux de chômage reste au niveau moyen enregistré en 1975-77 (le taux de chômage correspond à la proportion de la population active qui ne travaille pas).

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada - 1976, bul. 2.4, numéro 92-823 au catalogue, tableau 11; La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1975, tableaux 31 à 37; décembre 1976, tableaux 35 et 36; décembre 1977, tableaux 45 et 46; et données inédites de la Division des estimations et des projections démographiques. Les données pour 2001 sont des hypothèses de projection.

Graphique 2.1 - Pourcentage de la population formé par les personnes de 65 ans et plus et de 75 ans et plus, observations et projections, Canada⁽¹⁾, 1901 à 2021.

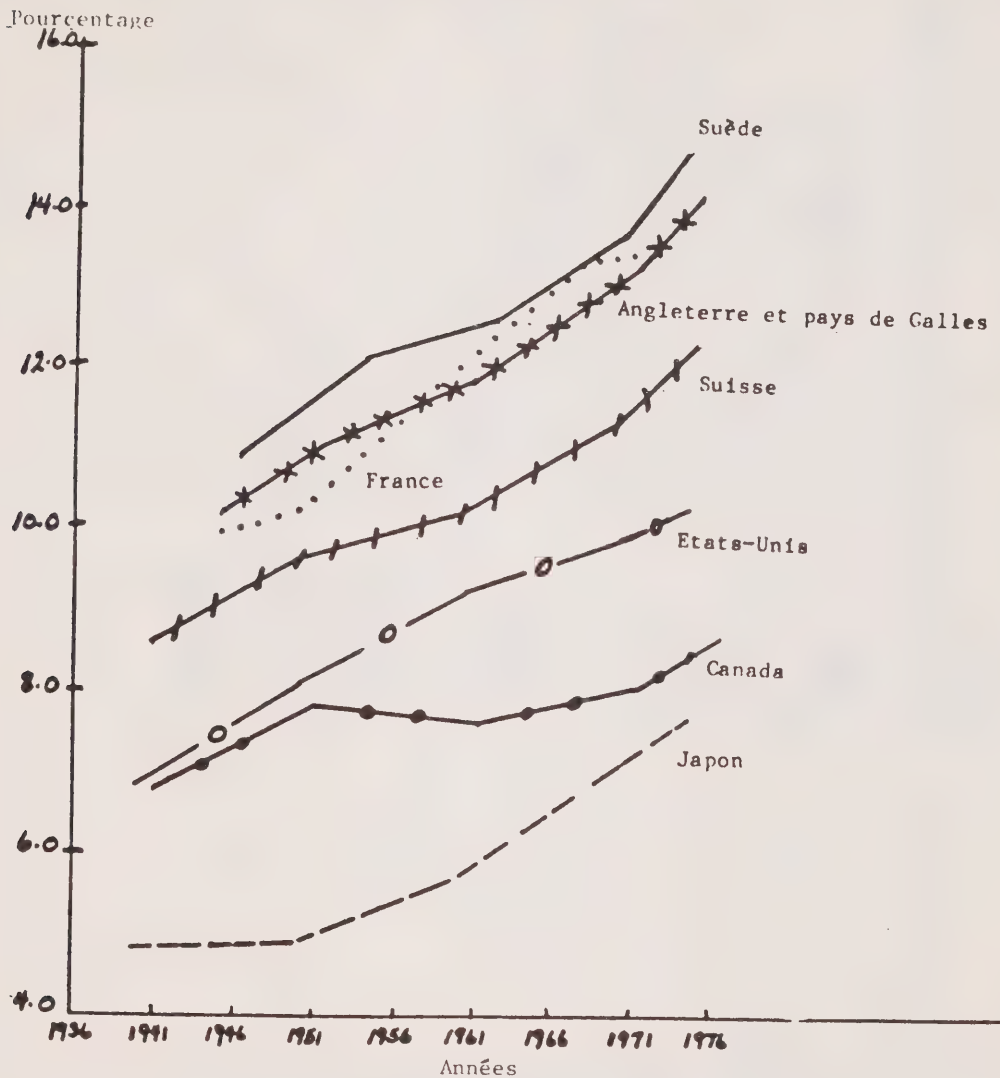


(1) Sans Terre-Neuve avant 1951.

(2) Le "X" indique le point de départ des projections.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. VII.1, tableau 2; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. I.2, tableau 7; Recensement du Canada - 1976, vol. II, tableau 11. Les données de la période 1981-2021 sont des projections de Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

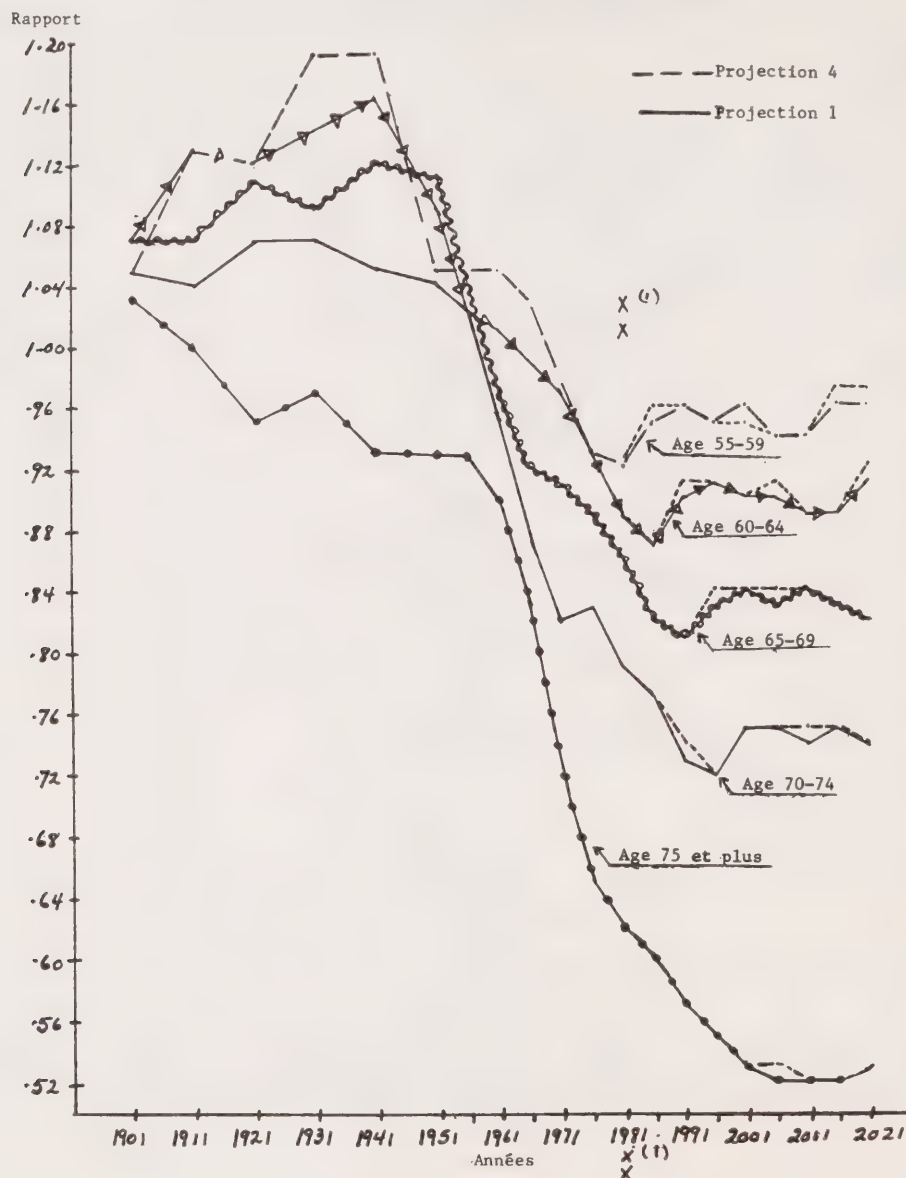
Graphique 2.2 - Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus, Canada et certains pays, 1941 à 1976⁽¹⁾.



(1) Ou année de recensement la plus proche.

Sources: Statistique Canada, *Perspectives Canada II*, numéro 11-508 au catalogue, 1977, Graphique 3.31; *Recensement du Canada - 1976*, vol. II, tableau 11; Organisation des Nations Unies, *Annuaire démographique*, 1975, tableau 7.

Graphique 2.3 - Rapport de masculinité pour certains groupes d'âge, Canada, 1901 à 1976, avec projections jusqu'à 2021.

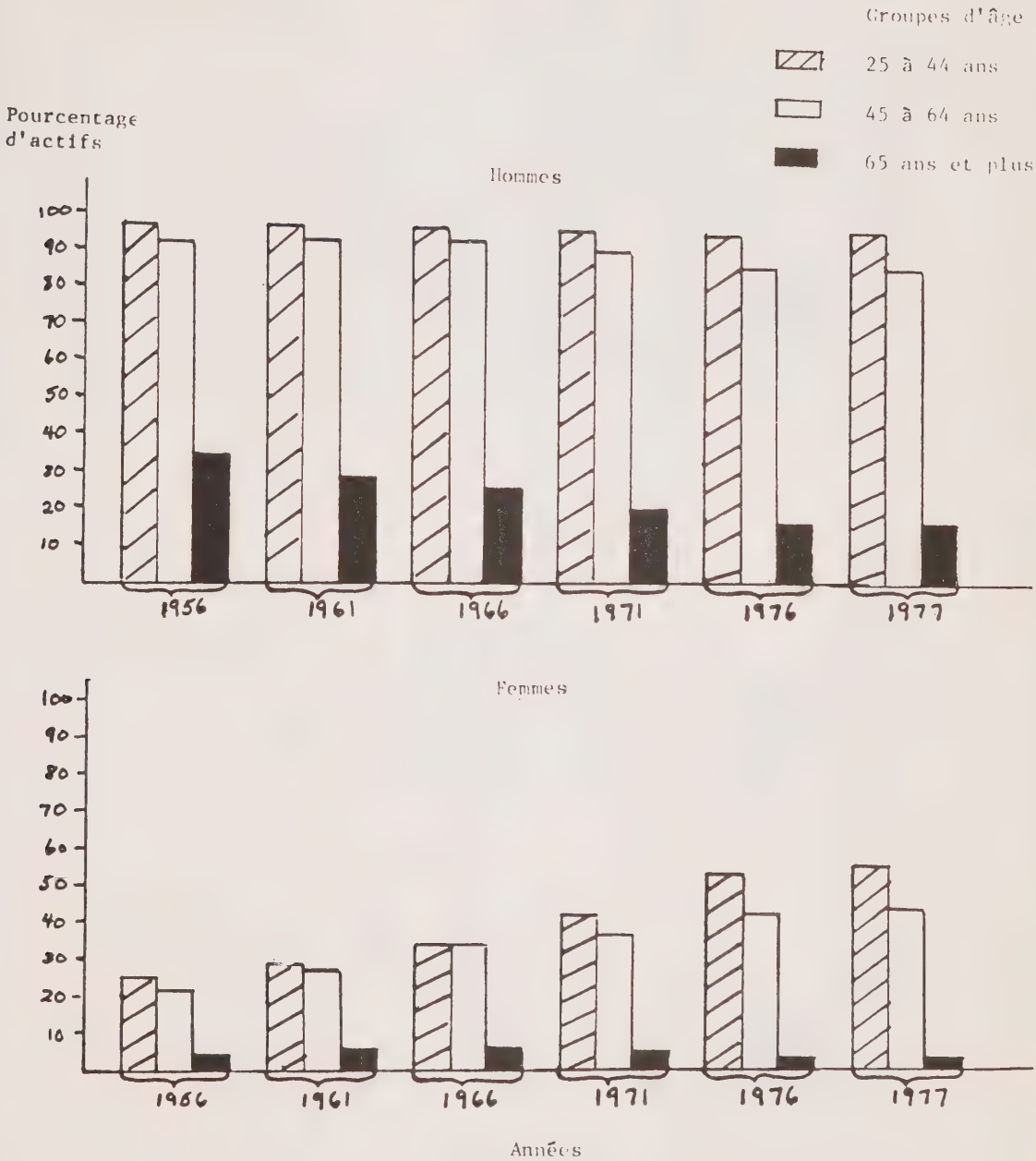


(1) Le "X" indique le point de départ des projections.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada - 1961, vol. I.2, tableau 20; Statistique Canada, Recensement du Canada - 1971, vol. I.2, tableau 7; Recensement du Canada - 1976, vol. II, tableau 11. Les données de la période 1981-2021 sont des projections de Statistique Canada, Division des estimations et des projections démographiques.

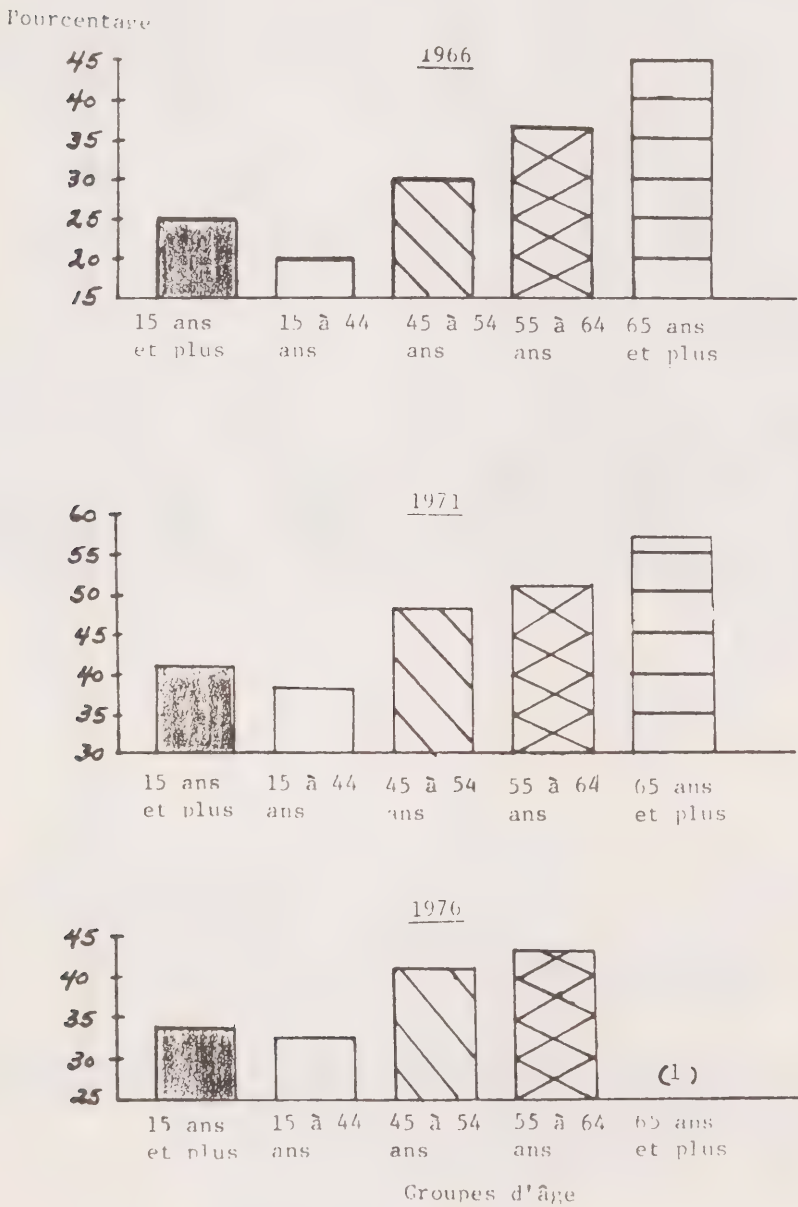
Graphique 2.4 - Taux d'activité selon le sexe et certains groupes d'âge, Canada, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 et 1977.

(moyennes annuelles)



Sources: Statistique Canada, La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1975, tableau 37; décembre 1976, tableau 35; décembre 1977, tableau 45.

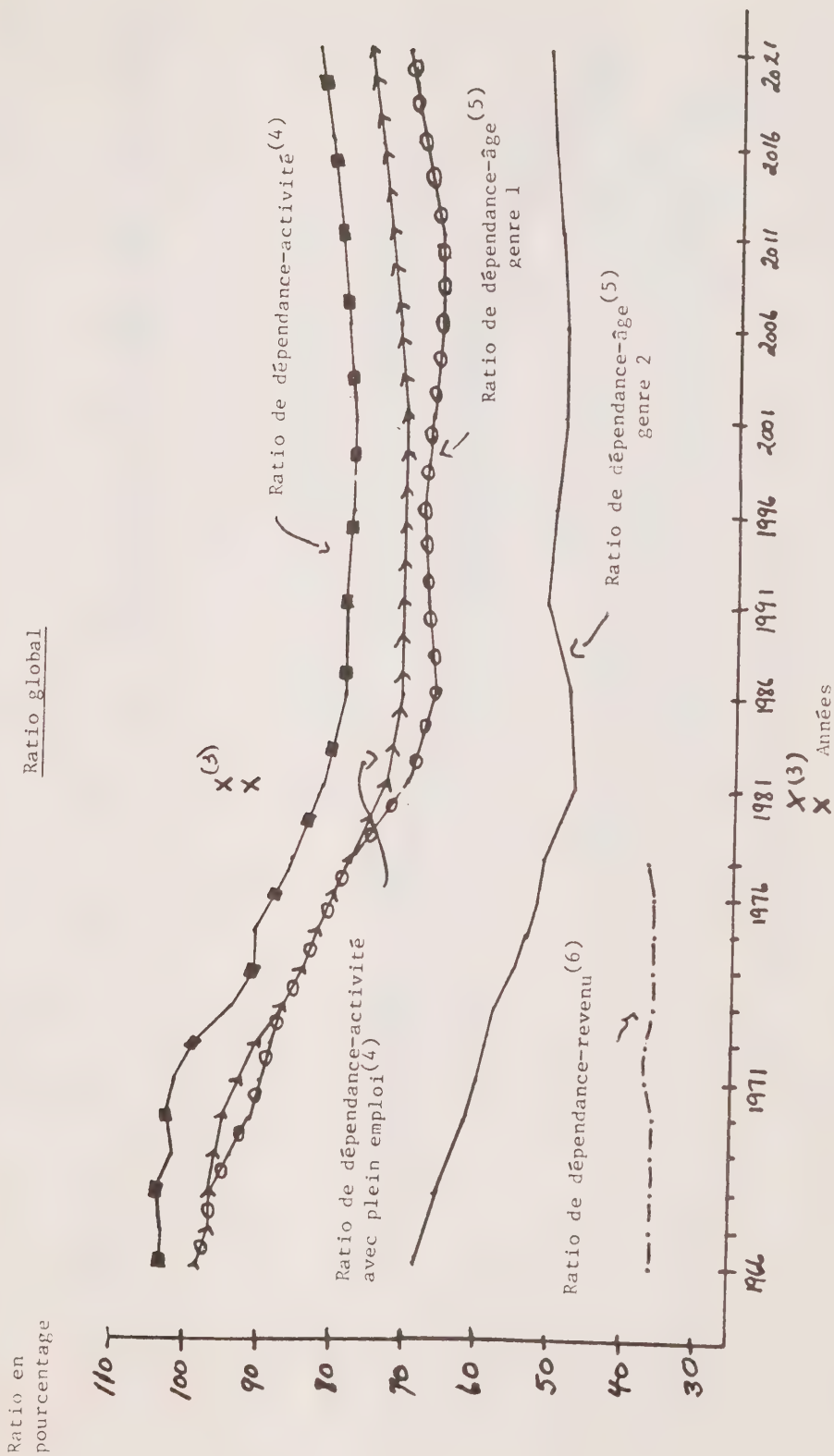
Graphique 2.5 - Pourcentage des hommes qui sont restés en chômage pendant plus de 14 semaines consécutives, par âge, Canada, 1966, 1971 et 1976.



1) Les données ne sont pas indiquées parce que l'échantillon est trop petit.

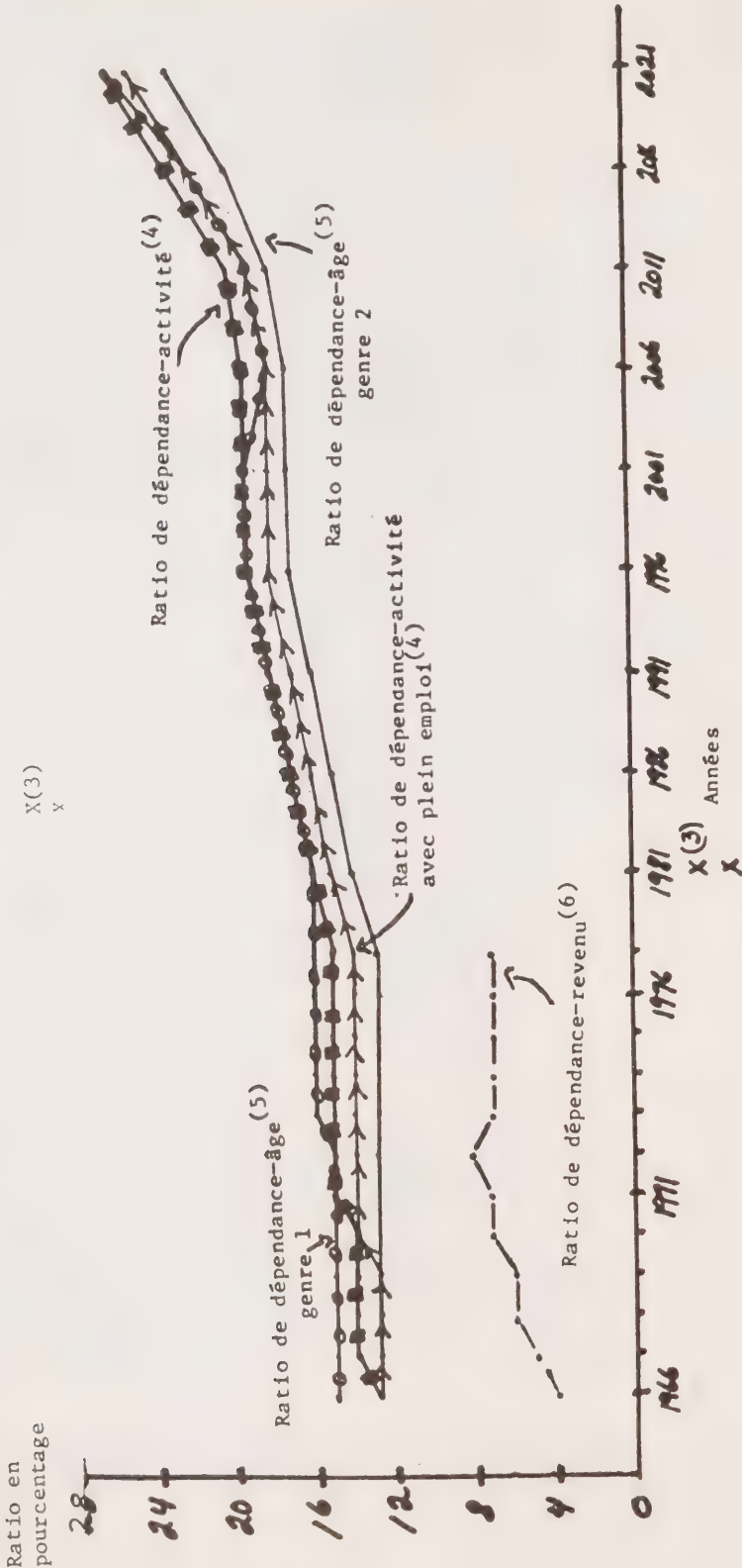
Source: Statistique Canada, données inédites de l'enquête sur la population active.

Graphique 3.1 - Mesures du ratio de dépendance global (1) et du ratio de dépendance pour les personnes âgées, Canada, 1966 à 2021. (2)



Graphique 3.1 - suite

Ratio de dépendance - personnes âgées

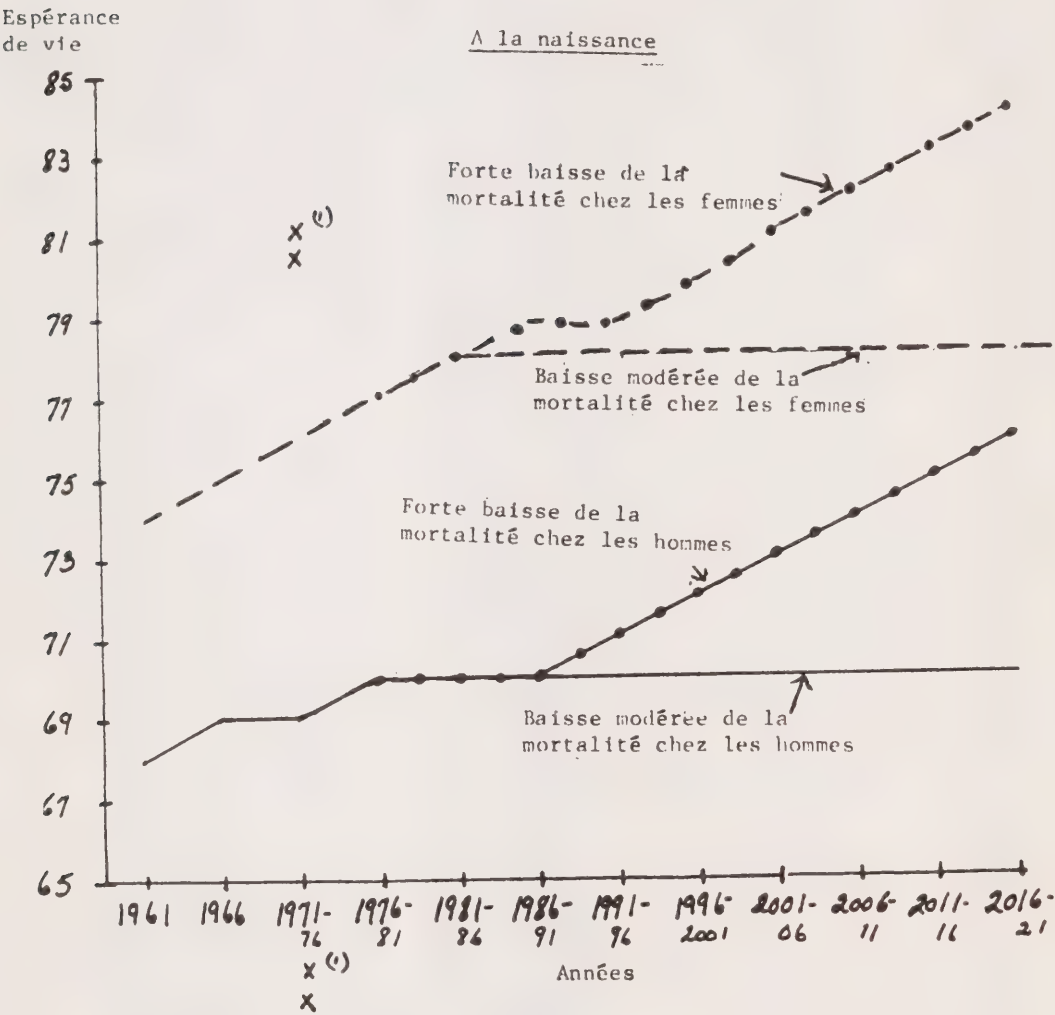


Graphique 3.1 - fin

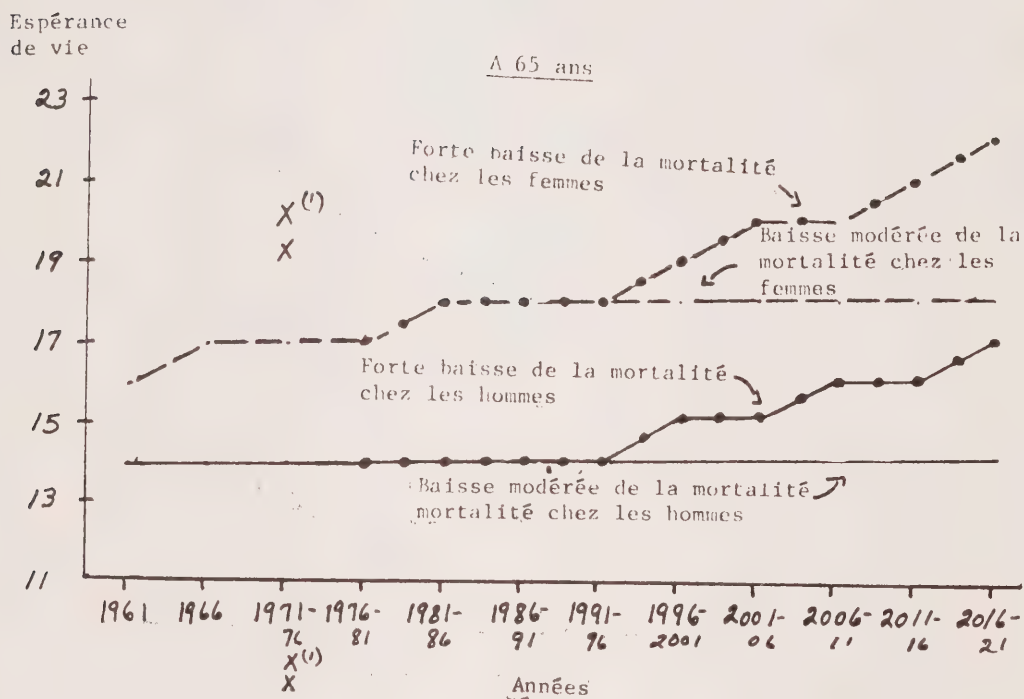
- (1) Le terme "global" est souvent appliqué aux ratios qui portent sur toutes les personnes à charge (qu'elles soient jeunes, vieilles ou d'âge mûr), pour les distinguer de ceux qui portent sur les seules personnes à charge jeunes ou âgées.
- (2) Dans ces projections, il est supposé que la mortalité connaît une baisse "modérée", que la fécondité et le taux d'activité sont "moyens" et que la migration internationale nette par année correspond en moyenne à 130,000 personnes. Les valeurs associées à ces hypothèses sont fournies à l'annexe B.
- (3) Le "X" indique le point de départ des projections.
- (4) Le ratio de dépendance-activité est égal au rapport du chiffre estimé de la population à charge à celui du reste de la population canadienne (les personnes qui ne sont pas à charge). Les groupes que nous supposons être formés principalement de personnes à charge sont définis dans le texte. Pour obtenir les projections de ce ratio, nous avons gardé constants les taux moyens de chômage enregistrés en 1975-77. Pour illustrer le biais que ce postulat peut introduire dans le résultat, nous avons calculé un autre ensemble de valeurs (en supposant une situation de plein emploi, c'est-à-dire que tous les actifs sont occupés).
- (5) Le ratio de dépendance-âge de genre 1 est le rapport de la somme du nombre des personnes âgées de 0 à 19 ans et du nombre des personnes de 65 ans et plus au chiffre de la population de 20 à 64 ans.
- (6) Le numérateur du ratio de dépendance-revenu comporte une approximation plutôt imprécise (selon nous il s'agit d'une sous-estimation) du revenu de transfert versé à la population à charge par des sources publiques et privées. En principe, cela comprend les transferts en espèces (pension de vieillesse, prestations d'assurance-chômage) et en nature (soins médicaux et frais de scolarité subventionnés), mais il n'a pas été possible de prendre en compte toutes les sources de ce genre dans le champ d'observation. Le dénominateur du ratio est le revenu personnel global (concept provenant des comptes nationaux) moins le "revenu personnel" estimé des établissements et le revenu de transfert des personnes à charge. Sur la deuxième page du graphique, seul le revenu de transfert des personnes de 65 ans et plus est inclus dans le numérateur.

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada - 1966, vol. 1, tableau 20; Recensement du Canada - 1971, bul. 1.2-3, numéro 92-715 au catalogue, tableau 7; Recensement du Canada - 1976, bul. 2.4, numéro 92-823 au catalogue, tableau 11; Population par sexe et par âge, 1921-1971, numéro 91-512 au catalogue, pages 56 à 59; Revue statistique du Canada, numéro 11-003 au catalogue, tableaux 1 et 4; Comptes nationaux des revenus et des dépenses, 1961-1975, numéro 13-201 au catalogue, tableaux 2, 4, 49, 50 et 52; Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, numéro 13-207 au catalogue, tableaux 1 et 24; 1974, tableaux 1 et 24; 1976, tableau 33; et 1967, numéro 13-524 au catalogue, tableau 38; Dépenses des familles au Canada, Volume I, 1969, numéro 62-535 au catalogue, tableaux 5, 11, 21, 22, 23 et 24, et Volume III, 1969, numéro 62-537 au catalogue, tableaux 13 et 14; Dépenses des familles urbaines, 1972, numéro 62-541 au catalogue, tableaux 5, 8 et 17, et 1974, numéro 62-544 au catalogue, tableaux 4 et 7; La population active, numéro 71-001 au catalogue, décembre 1975, tableaux 31 à 37; décembre 1976, tableaux 35 et 36; décembre 1977, tableaux 45 et 46; L'éducation au Canada, 1976-77, numéro 81-229 au catalogue, tableau 9; Services médicaux et diagnostics correspondants, Saslatchewan, 1971, numéro 82-523 au catalogue, tableau 3; Sécurité sociale: programmes nationaux, 1976, numéro 86-201 au catalogue, tableau 2; données inédites de la Division des estimations et des projections démographiques; ville d'Edmonton, A Plan for Development of Services for Senior Citizens in Edmonton, 1976, pages 20 et 21; Santé et bien-être Canada, La répartition du revenu au Canada: concepts, mesures et problèmes, 1977, pages 49 à 52; Powell et Martin, 1976. Les données de la période 1961-2021 sont des projections.

Graphique B1 - Espérance de vie à la naissance et à 65 ans, observations et projections, Canada, 1961 et 1966, avec projections quinquennales jusqu'à 2016-2021.



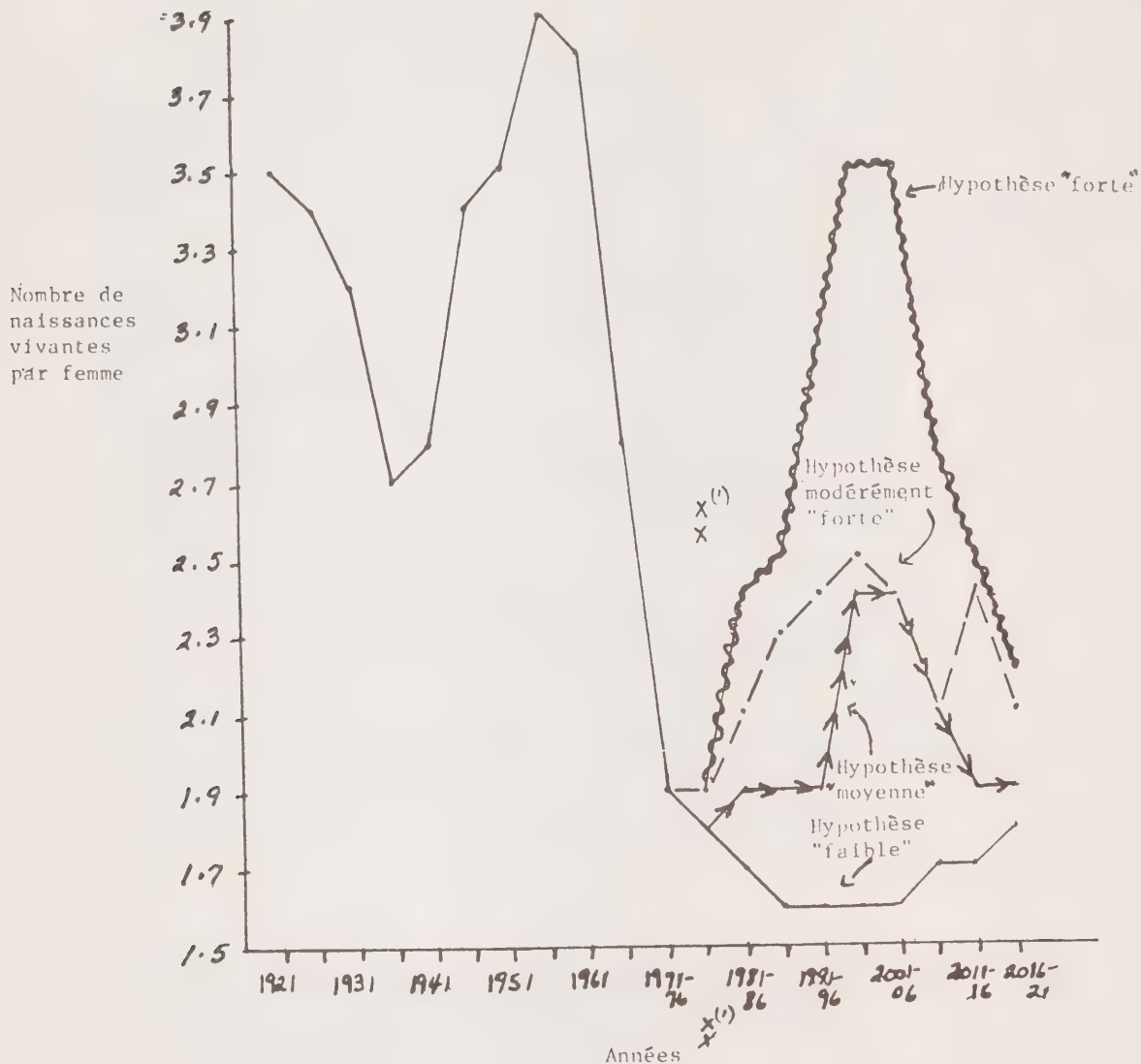
Graphique B1 - fin



(1) Le "X" indique le point de départ des projections. Les données de 1961 et de 1966 sont tirées des tables de mortalité publiées pour ces années. A partir de 1971, les données sont calculées en fonction de niveaux hypothétiques de survie pour des périodes de cinq ans. L'espérance de vie est donc la moyenne pour la période quinquennale en question.

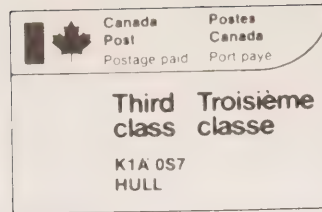
Sources: Bureau fédéral de la statistique, Tables de mortalité, Canada et provinces, 1960-1962, numéro 84-516 au catalogue, page 6; 1965-1967, numéro 84-527 au catalogue, page 12; Statistique Canada, Tables de mortalité, Canada et provinces, 1970-1972, numéro 84-532 au catalogue, page 14; les données de la période 1976-2016 sont des hypothèses de projection.

Graphique B2 - Indices synthétiques de fécondité, observations et projections, Canada, 1921 à 1971, avec projections quinquennales jusqu'à 2016-2021.



(1) Le "X" indique le point de départ des projections.

Sources: Statistique Canada, La statistique de l'état-civil, Volume 1, Naissances, 1971, numéro 84-204 au catalogue, tableau 10. Les données de la période 1976-2021 sont des hypothèses de projection.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From Statistics Canada:

Dr. Peter Kirkham, Chief Statistician of Canada;
Dr. L. O. Stone, Senior Adviser, Population Studies and
Statistics;
Mr. E. Hanes, Chief, Pensions Section, Labour Division.

De Statistique Canada:

M. Peter Kirkham, statisticien en chef du Canada;
M. L. O. Stone, conseiller principal, Études et statistiques
démographiques;
M. E. Hanes, chef, Division des pensions, Direction du
travail.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

**Retirement
Age
Policies**

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Tuesday, December 5, 1978

Issue No. 7

Seventh Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

WITNESSES:
(See back cover)

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du comité spécial
du Sénat sur les*

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

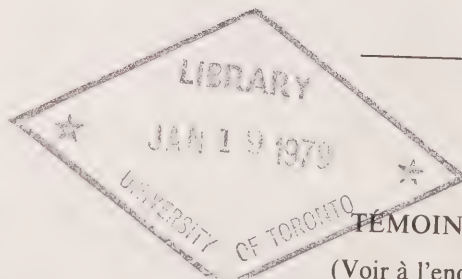
Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Le mardi 5 décembre 1978

Fascicule n° 7

Septième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 5, 1978

(12)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets and Inman. (8)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

1. Canadian Psychiatric Association:

Dr. Colin M. Smith, Chairman of the Task Force on Psychiatric Gerontology, Canadian Psychiatric Association.

2. National Union of Students:

Miss Morna Ballantyne, Researcher, National Union of Students.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

The brief presented by *The Canadian Psychiatric Association* entitled "You Only Die Twice" was directed to be printed as Appendix "A" to these proceedings.

At 4:15 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 5 DÉCEMBRE 1978

(12)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets et Inman.

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit son étude sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

1. De l'Association canadienne de psychiatrie:

M. Colin M. Smith, président du groupe d'étude sur la gérontologie psychiatrique, Association canadienne de psychiatrie.

2. De l'Union nationale des étudiants:

M^{lle} Morna Ballantyne, chercheuse, Union nationale des étudiants.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Le mémoire présenté par l'Association canadienne de psychiatrie, intitulé «On ne meurt que deux fois» est joint aux présentes délibérations comme Appendice «A».

A 16 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, December 5, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m., for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (Chairman) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, on my right is Dr. Colin M. Smith, who is submitting a brief to us. He is a member of the Canadian Psychiatric Association. He will speak for himself.

Dr. Colin M. Smith, Canadian Psychiatric Association: Thank you very much, Mr. Chairman and honourable senators. I am not aware of all the other briefs that have been presented, but a brief written by a practising psychiatrist might represent a somewhat different point of view.

At any rate, when we on the committee of the Canadian Psychiatric Association received the invitation to present a brief, it was given to me because I happen to be the Chairman of the task force on geriatric psychiatry for that association, and also past president of the Canadian Psychiatric Association.

Currently I am head of psychiatry at the Plains Health Centre, Regina, a consultant in mental health services to the elderly, under the Saskatchewan Department of Health, and a Professor of Psychiatry at the University of Saskatchewan. I am telling you this to fill you in a little bit about my background.

I would hope that any study of retirement age policies would interpret its terms of reference a little more widely than just to decide whether there should be a retirement age and, if so, what it should be. The whole subject of retirement is a complex one. I have tried to deal with some of the mental health aspects of it in the brief, which I personally wrote.

I want to say just a word about the title, "You Only Die Twice." It is a little ironic, but I did mean to imply that perhaps for many people there are two deaths: a spiritual death at the time of retirement, after which they often feel useless and frequently depressed; and a second time, the actual physical death.

In my view the greatest problem facing the elderly is not the biological change or changes which accompany old age. The greatest problem is social attitudes, which are downright bad. I have used the term "ageism" to describe this. What is ageism? Ageism is the idea that after a certain number of years a person, previously a citizen in good standing, becomes old, decrepit, useless, a non-person, to be borne by society on sufferance. There is no scientific basis whatsoever for ageism. It is purely a form of racism, and it is the stupidest form, because when you stop to think about it, ageism is a kind of a prejudice in which you end up by being prejudiced against yourself. I don't think that is very smart.

I also think that if you look at the objective evidence on the changes which take place with age, they are not really that bad. There is the idea that people lose their brains and become completely useless. In actual fact, the frequency of organic

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 5 décembre 1978

[Traduction]

le comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour étudier la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (président) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons le quorum. Nous avons, à ma droite, M. Colin M. Smith, qui a un mémoire à soumettre au Comité. Il est membre de l'Association canadienne de psychiatrie, mais parlera à titre personnel.

M. Colin M. Smith, Association canadienne de psychiatrie: Merci beaucoup, monsieur le président et honorables sénateurs. Je n'ai pas pris connaissance des autres mémoires qui ont pu être présentés, mais celui d'un psychiatre en exercice peut, peut-être, apporter un autre point de vue.

De toutes manières, lorsque nous avons été invités à présenter un mémoire, la tâche m'a été confiée étant donné que je préside dans le cadre de cette association une groupe de travail sur la psychiatrie gériatrique et étant donné ma qualité d'ancien président de l'Association.

A l'heure actuelle, je suis chef du service psychiatrique du *Plains Health Centre* de Régina, expert-conseil en services d'hygiène mentale pour les personnes âgées, pour le ministère de la santé de la Saskatchewan. Je vous dit cela, pour que vous connaissiez un peu de mes antécédents.

J'aimerais que toute étude sur les politiques relatives à l'âge de la retraite interprète le mandat du Comité de façon à ne pas le limiter à la détermination d'un âge de la retraite particulier. La question de la retraite est complexe. J'ai essayé d'en aborder, dans le mémoire que j'ai écrit, certains aspects relatifs à l'hygiène mentale.

Je voudrais simplement dire un mot au sujet du titre: «On ne meurt que deux fois». Cela semble un peu ironique, mais j'ai bien voulu dire que, pour nombre de personnes, il y avait deux morts: une mort spirituelle au moment de retraite, après laquelle on se sent inutile et souvent déprimé, et la seconde, la mort physique.

A mon avis, le plus grand problème auquel se heurtent les personnes âgées, n'est pas dû aux changements biologiques, mais plutôt à la confrontation d'attitudes sociales négatives que j'ai d'écrites comme étant une certaine idée que l'on se fait du vieillissement. De quoi s'agit-il? On s'imagine qu'après un certain nombre d'années, une personne, préalablement en bonne santé devient décrépie, vieille, inutile, quasiment un «non-être» à la charge de la société. On ne dispose d'aucune donnée scientifique à ce sujet. Il s'agit de la forme la plus stupide de racisme car lorsqu'on y songe, c'est un préjugé qui finalement se retourne contre tous. Je ne pense pas que ce soit très brillant.

Si l'on considère les preuves objectives des changements qui se produisent avec l'âge, ils ne sont pas si mauvais. On prétend que le cerveau des personnes âgées s'amollit et qu'elles deviennent complètement inutiles. En fait, la fréquence des syndro-

[Text]

brain syndrome is greatly exaggerated and happy, old people show quite great intelligence and quite great memory. There is a slower tempo. It takes them longer to register things, but there is very little decline in intellectual performance and work capacity amongst the healthy elderly. Of course, if you become sick and old as well, then it is a somewhat different story. But even then it is not all that bad. It is unfortunate that, when something goes wrong with an old person, people tend to write him or her off as suffering from senility.

I want to say a word about the word "senility," because if it were possible to ban a word and remove it from the dictionary, it would be a good thing to take that word out. Senility used to mean having the characteristics of old age, but in actual fact it has come to mean a failure to make a diagnosis of the future as you go on living, of giving up. To me, to say that someone is senile is something like the response of a younger person, when you ask him what is wrong and he says that he has an abdominal pain; the natural response to that is, in actual fact, that it is not a diagnosis of what is wrong. Is it appendicitis, or ulcerative colitis, or whatever?

The trouble with the word "senility" is that when people make that kind of a label, they generally give up looking, and many conditions of the elderly, which are highly treatable, are missed because someone wrote the person off as being senile.

In my psychiatric unit in Regina, we do not allow the use of the word "senile" at all. When we get an old person, we try to make a diagnosis, and if we think it is Alzheimer's disease, we say so. That is specific and it means something. But in my opinion "senile" is little more than a term of abuse.

Senator Deschatelets: Could you put an age when you are talking about senility?

Senator Bosa: To make a demarcation line?

Dr. Smith: It is an important question, but it is one of the things I object to because, in fact, one fellow may be old at 40 and the other may be young at 80.

The Chairman: It is a question I had down to ask you. Can you give it a try, I mean, in some sense?

Dr. Smith: In the conventional sense, people tend to take age 65 as old age. Someone who was functioning well before that day, before he is 65, suddenly is 65 and he is old and he is written off on that day as if he had suddenly changed. I would make a comment on this. Winston Churchill was 65 the year he became Prime Minister of Britain, during World War II. That must have been a real nightmare of a job, with tremendous stress and strain. No one tapped him on the shoulder and said, "Sorry, you have just had your birthday and you have to retire."

I really feel that we have to try to get away from taking a chronological age and saying that at that point a man is old, because people age in different ways. I think we should try to get away completely from the idea that at some point there is a change, that a person changes from middle age to old—because that just does not happen.

One of the things people worry about with respect to old age is the question of the brain deteriorating. Of course, there are a lot of brain cells that age. In the case of Alzheimer's

[Traduction]

mes cérébraux de nature organique est très exagéré. En effet, les personnes âgées, heureuses, affichent pas mal d'intelligence et de mémoire. Leur rythme est plus lent, il leur faut plus de temps pour enregistrer les choses. Toutefois, lorsque les personnes sont en bonne santé, leur rendement intellectuel et leur capacité de travail sont peu touchés. Bien sûr, si une personne tombe malade, en vieillissant c'est différent. Mais même dans ce cas-là, ce n'est pas si dramatique. Il est malheureux que, dès qu'une personne âgée souffre de quelque chose, on tende à l'imputer à sa sénilité.

Je voudrais dire un mot à propos de cette expression. En effet, s'il était possible de bannir un mot du dictionnaire, on pourrait commencer par celui-ci. Autrefois le mot sénilité voulait dire avoir les caractéristiques de la vieillesse. Aujourd'hui, il sous-entend l'incapacité d'émettre un diagnostic sur l'avenir. Pour moi, traiter quelqu'un de sénile c'est comme demander à un enfant ce qui ne va pas, puis s'entendre dire qu'il a mal au ventre. La réponse naturelle ne donne pas en fait le diagnostic de ce qui ne va pas. Il s'agit peut-être d'une appendicite, d'un ulcère ou de Dieu sait quoi.

L'ennui avec le mot «sénilité», c'est que lorsque les gens se sentent concernés, ils se laissent aller et nombre d'états de santé que lon pourrait traiter, sont négligés.

Dans mon service psychiatrique de Regina, il est interdit d'utiliser le mot «sénile». Lorsque nous avons affaire à une personne âgée, nous essayons d'émettre un diagnostic et si nous pensons qu'il s'agit de la maladie d'Alzheimer, nous le disons. Cela est précis et veut dire quelque chose. Il est abusif d'utiliser le mot «sénile» à toutes les sauces.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous citer un âge lorsque vous parlez de sénilité?

Le sénateur Bosa: Pour établir une frontière?

M. Smith: C'est une question importante mais je suis contre. En fait quelqu'un peut être vieux à 40 et jeune à 80.

Le président: C'est une question que je voulais vous poser. Pouvez-vous y répondre ou tout au moins essayer?

M. Smith: Au sens conventionnel du terme, on a tendance à penser à 65 ans. Quelqu'un qui recevait toute la considération voulue avant cet âge, devient vieux et dépassé du jour au lendemain comme s'il avait subitement changé. Je voudrais faire une remarque à ce sujet. Winston Churchill avait 65 ans lorsqu'il est devenu premier ministre de Grande-Bretagne au cours de la Seconde guerre mondiale. Ses fonctions de premier ministre ont dû être pour lui un véritable cauchemars, et engendrer de la fatigue et des tensions énormes. Personne ne l'a forcé à prendre sa retraite après son 65^e anniversaire.

J'estime que nous devrions cesser de considérer l'âge chronologique pour déterminer le moment où un homme est vieux, car chacun vieillit différemment. Nous devrions abandonner complètement l'idée qu'un changement intervient à un moment précis et que la personne passe alors de l'âge adulte à la vieillesse, car un tel phénomène n'existe pas.

Une préoccupation constante concernant le troisième âge s'attache à la détérioration du cerveau. Naturellement, un grand nombre de neurones vieillissent. Dans le cas de la

[Text]

dementia you get a massive loss of brain cells. That is very serious. That is one of the bad things that can happen in old age. But people tend to forget that only about 10 per cent of the elderly, cumulatively, ever develop severe Alzheimer's dementia. The other 90 per cent, I would say, are put down with ageism. They feel they are old because they are over 65, they are retired, they have often no sense of having a role. They are much more likely in the later years to suffer from depression than from dementia. The reason why old people get depressed is because bad things happen to them.

One of the things we have to try to do in this country is to establish a specialty of geriatrics. Special expertise is required in dealing with older people. For a long, long time we have had specialists in children called "pediatricians," but for some reason there is a lot of resistance to the idea that there should be "geriatricians." That is unfortunate, because, in fact, illness changes its character in the later years. You get an infection, a rise in temperature, a coronary occlusion, presenting itself at an occlusional stage and you get depression presenting itself in a form that looks superficially, at least, like dementia.

The next point I want to make about old people is important. Old people are a heterogeneous group, and I think this is a fundamental thing that has to be looked at by the committee. I am sure you have looked at this already. Far too many people think that old age is something whereby old people all suddenly become uniform. They say, "Old people like this, old people eat that," it sounds as if there were just one kind of personality that goes with old age. Of course, this is not so. You do not cease to be an individual after you are 65. This comes up in relation to things like retirement.

In my brief I have pointed out that the evidence is that most people do want to retire, and that increasing numbers want to do so around 60 rather than 65. But there are other people who do not want to retire. I don't imagine Winston Churchill gave it a second thought in 1940, and I don't see any reason why he should have. So for this minority, they should have the right to choose, and I do not think there should be such a thing as mandatory retirement.

I would like to summarize what I think are the needs of the elderly from a mental health point of view. These points are not really given in order of importance. There are six needs which I think are basic, and I want to touch on them briefly.

Money. Money is important. It is not the sole factor, but a great many old people, as you know, are poor. There are many statistics on this. Around 50 per cent of individuals age 65 who are living alone are poor. Some 65 per cent, by the age of 70, are poor, and they increase in numbers as you go on. The statistics vary. It depends very much on the criteria adopted. But there is certainly no truth in the idea that old people are well-to-do and that they do not need money. It is one of the myths which is attached to aging. I think it could be argued that when you are old, that is the time you really need money, because you lose many other things and money does allow you to compensate. For most people in our society, however, it is

[Traduction]

maladie d'Alzheimer, le patient perd un très grand nombre de neurones. C'est une maladie très grave. C'est l'un des maux qui peut accompagner la vieillesse. Mais on oublie généralement qu'environ 10 p. 100 seulement des personnes âgées sont gravement atteintes par la maladie d'Alzheimer. Selon moi, les autres 90 p. 100 sont considérées comme atteintes par l'âge. Elles se sentent vieilles car elles ont dépassé 65 ans, elles sont à la retraite et souvent, se sentent inutiles. Elles risquent de souffrir davantage de dépression que de démence au cours de leurs dernières années. Les personnes âgées sont déprimées parce qu'elles doivent affronter certaines épreuves.

Nous devons essayer de créer une spécialité de gériatrie au Canada. Il faut des connaissances particulières pour s'occuper des personnes âgées. Depuis très longtemps, il existe des spécialistes pour les enfants, qu'on appelle des pédiatres, et pour une raison quelconque, on s'oppose à ce qu'il y ait des gériatres. C'est regrettable, car en réalité, la maladie change de caractéristiques au cours des dernières années de la vie. Vous faites une infection, une hausse de température, une occlusion coronarienne et vous voilà avec une dépression qui prend la forme, apparemment du moins, de la démence.

Je voudrais dire autre chose à propos des personnes âgées. Celles-ci forment un groupe hétérogène et c'est là un point fondamental à considérer par le Comité. Je suis sûr que vous y avez déjà pensé. Beaucoup trop de personnes estiment que la vieillesse uniformise brusquement ceux qu'elle atteint. Elles pensent que les vieilles personnes aiment telle ou telle chose, mangent telle ou telle chose, et c'est comme s'il n'y avait qu'un seul type de personnes âgées. Ce n'est, naturellement, pas vrai. On ne peut pas cesser d'être soi-même après 65 ans. Cette généralisation s'associe à des choses comme la retraite, par exemple.

Dans mon mémoire, j'ai souligné que la plupart des gens veulent prendre leur retraite, et de plus en plus vers 60 ans, plutôt que 65 ans. Mais d'autres ne veulent pas cesser de travailler. Je n'imagine pas que Winston Churchill ait pu hésiter un instant à ce sujet en 1940 et je ne vois pas pourquoi il aurait dû le faire! Ainsi, cette minorité devrait avoir le droit de choisir, et j'estime qu'il ne faudrait pas imposer de retraite obligatoire.

Je voudrais résumer ce que sont, selon moi, les besoins des personnes âgées, du point de vue de la santé mentale. Je ne vais pas les présenter par ordre d'importance. Il y a six besoins que j'estime fondamentaux et je voudrais les exposer brièvement.

L'argent. C'est une chose importante. Ce n'est pas le facteur unique, mais comme vous le savez, beaucoup de personnes âgées sont pauvres. Il y a beaucoup de statistiques à ce sujet. Près de la moitié des personnes âgées de 65 ans vivent seules et dans la pauvreté. Environ 65 p. 100 sont pauvres à 70 ans et ce pourcentage augmente au fur et à mesure. Les statistiques varient. Elles dépendent beaucoup des critères adoptés, mais il n'est pas du tout vrai de croire que les personnes âgées sont riches et qu'elles n'ont pas besoin d'argent. C'est l'un des mythes de la vieillesse. On pourrait dire que c'est à ce moment-là qu'on a vraiment besoin d'argent parce qu'on perd beaucoup d'autres choses qu'il sert à compenser. Cependant,

[Text]

the other way round. You are likely to be much better off when you are middleaged. When you retire, you have a difficult time financially.

Senator Benidickson: On that point, Dr. Smith, as I have to go to another meeting, I was going to suggest to the chairman and staff that, perhaps when we come to the point of a general decline in financial resources for the aged, we should put along side of it an appendix as to the current rates of basic income from old age pensions and the Canada Pension Plan, et cetera. I had an occasion last week to open a \$6½ million home for senior citizens in Toronto. I was a little out of touch with the basic old age security payments that are available. I appreciated, and I am grateful for it, that they are much different from what they were during the period when Senator Croll and I started out with them in the post-war period of 1945, when I think it was about \$25 a month.

The Chairman: It was \$40.

Senator Benidickson: Before that we sat on a similar committee for universal old age pensions. I think we were faced with a \$35 old age pension. Anyway, when I was informing myself as to the present circumstances, I thought the staff and the committee should have the up-to-date figures as to what everyone, universally, gets, and also the availability of the supplementary old age retirement benefit, which is based on an income test.

I still bear in mind Mr. Turnbull's evidence of a week or so ago, where he said that, with respect to housing, only 45 per cent of those over 65 are actually benefitting from some of the splendid accommodation that is now being provided by the government.

The Chairman: Thank you. That will be done, Senator Benidickson. It is a very good idea.

Dr. Smith: Mr. Chairman, I think I will go ahead and finish off my summary of the brief, and then you may have a lot more questions.

Continuing on with the needs of the elderly, money is one, status and dignity is another. In our society, when you are old you become kind of useless in the eyes of many people. Our society tends not to respect old things, old cars, old pens, or whatever. Antiques are a bit different. You become old and useless at 65, but if you live to be 100 years old, you become something of a celebrity, but it is that 35 years in between in which it is pretty hard to keep going along. When I finish discussing the needs, I am going to make some specific recommendations to the committee for your consideration. They are not in the brief, but they are more or less implied by it.

Meaningful activity is the third need of the elderly. Here we get into the subject of having a role, a purpose. People do want to retire for the most part, but they do not want to have nothing to do and no place in society. Unfortunately, that is very often their lot and even in the institutions which are very well run, where there is often a lack of programs for the

[Traduction]

pour la plupart des membres de notre société, les choses en vont tout autrement. Les personnes d'âge moyen ont plus de chance d'être aisées, c'est à la retraite que les difficultés financières commencent.

Le sénateur Benidickson: A cet égard, monsieur Smith, comme je dois aller à une autre réunion, j'allais proposer au président et à nos membres que, lorsque nous en arriverons au déclin général des ressources financières des personnes âgées, nous pourrions prévoir en appendice les taux actuels des revenus de base qu'assurent les pensions de vieillesse, le régime de retraite du Canada, etc... La semaine dernière à Toronto, j'ai eu l'occasion d'inaugurer un foyer pour les personnes de l'âge d'or qui a coûté \$6.5 millions. J'avais un peu perdu de vue ce qu'étaient les prestations de base versées pour la sécurité de la vieillesse. J'ai été heureux de constater qu'elles sont très différentes de ce qu'elles étaient après la guerre, en 1945, lorsque le sénateur Croll et moi-même les avions fixées à environ \$25 par mois.

Le président: \$40.

Le sénateur Benidickson: Avant cela, nous avons siégé à un comité semblable pour des pensions de retraite universelles. La pension de vieillesse était alors de \$35. De toute façon en me renseignant sur la situation actuelle, j'ai pensé que les membres du comité devraient avoir les chiffres actuels et globaux quant à ce que tout le monde reçoit, et aussi quant à l'accès à des prestations supplémentaires de retraite, qui sont fondés sur une évaluation du revenu.

J'ai encore à l'esprit le témoignage de M. Turnbull qui, il y a environ une semaine, nous disait que seulement 45 p. 100 des personnes âgées de plus de 65 ans profitent de certains des logements fantastiques que leur assure actuellement le gouvernement.

Le président: Je vous remercie. Ce sera fait, sénateur Benidickson. C'est une très bonne idée.

M. Smith: Monsieur le président, je continuerai mon résumé du mémoire pour le terminer, et vous pourrez ensuite me poser autant de questions que vous le souhaitez.

Je poursuivrai donc avec les besoins des personnes âgées, l'argent en est un, le statut et la dignité en sont un autre. Dans notre société, les personnes âgées deviennent en quelque sorte inutiles aux yeux de bien des gens. Notre société a tendance à ne pas respecter les vieilles choses, les vieilles voitures, les vieux stylos, etc. Les antiquités sont une chose un peu différente. On devient vieux et inutile à 65 ans, mais si on devient centenaire on est en quelque sorte une célébrité, et ce sont les 35 ans à vivre dans l'intervalle qui sont très pénibles. Lorsque j'aurai fini d'examiner les besoins, je ferai certaines recommandations précises au Comité, que je soumettrai à son attention. Elles ne se trouvent pas dans le mémoire, mais elles en découlent plus ou moins.

Le troisième besoin des personnes âgées, c'est d'avoir des activités ayant un sens. Nous abordons ici le problème du rôle à jouer, de l'objectif à atteindre. La plupart des gens veulent prendre leur retraite, mais pas pour ne rien faire, pour perdre leur place au sein de la société. Malheureusement, c'est très souvent ce qui se produit et même les institutions très bien

[Text]

elderly. So they are defeated by a sense of purposelessness. Too often they are unhappy. They are put on psychotropic drugs, which are not good for them, because old people do not handle drugs very well and medication, for the most part, is not really the way out of the misery.

The fourth point in regard to needs of the elderly, and which is of considerable importance, is familiar surroundings. Here we get to the importance of trying to preserve the old person's environment to the maximum extent possible. That is why we have to look more to things like home care, to help to keep the old person in his community rather than place him in an institution.

The fifth point is intimacy. Here, of course, a great many old people are living alone: 21 per cent of those age 65; 30 per cent of those at the age of 75; and at the age of 85, 80 per cent, widows and so forth. You are losing your friends, your relatives, your spouse. That is one of the great trials of old age. A lot of studies have shown that it is very important for old people to have at least one confidant, one person to whom they can really talk to. I grant you that there are some people who always have been hermits and continue that way into old age, but they are the exception. Most people who live completely alone and out of contact with others are often times very depressed.

The sixth need of the elderly is good medical care. You may say that at least that is one thing we have in this country. To be sure, we are better off than they are in the United States. However, one of the problems here is the fact that illness is so different in the elderly and that there are very few doctors up to this point who have really become interested in it. That is a big gap, and I think it is going to have to be remedied. We have to encourage the growth of geriatrics education, and especially the specialty of geriatrics in Canada.

One of the things I tried to do in my brief was to draw up a bill of rights for the elderly.

Senator Benidickson: On this point of medical service—and again I apologize for interrupting, but I am going to another meeting—have you specific recommendations, Dr. Smith, as to what this committee might do to draw attention—and I agree with you on it—to house calls and various things that would be helpful to the senior people in our citizenship?

Dr. Smith: I have some specific recommendations and I will come to them in a moment.

Regarding the bill of rights, you may say, "Why draw up a statement of principles of this kind?" I do not wish to suggest that it is the only possible bill of rights, or that it does not need some further work. It seems to me that the elderly are such a victimized group in this country that it is very important to sit down and really attempt to make a statement of general

[Traduction]

organisées souffrent souvent d'une absence de programmes destinés aux personnes âgées. Ces dernières se trouvent donc affligées par un sentiment d'inutilité. Elles sont trop souvent malheureuses. On leur prescrit des médicaments psychotropes, qui ne leur font aucun bien, la plupart des personnes âgées ne supportent pas très bien les médicaments et ce n'est d'ailleurs pas la bonne façon de sortir de sa misère.

Le quatrième besoin des personnes âgées, lequel revêt une importance considérable, c'est l'environnement familial. Il est important de tenter de maintenir la personne âgée le plus longtemps possible dans son milieu. C'est pourquoi nous devons nous pencher davantage sur des questions comme les soins à domicile et ce pour contribuer à garder la personne âgée au sein de sa collectivité plutôt que d'avoir à la diriger vers une institution.

Le cinquième besoin est celui de la solitude. Évidemment un bon nombre de personnes âgées vivent seules: 21 p. 100 de celles qui ont 65 ans; 30 p. 100 de celles qui ont 75 ans et à l'âge de 85 ans cette moyenne atteint 80 p. 100; il s'agit de veufs très souvent. On perd ses amis, ses parents, son conjoint. C'est l'une des plus grandes épreuves de la vieillesse. Un bon nombre d'études ont montré qu'il est très important pour les personnes âgées de conserver au moins un confident, une personne à qui elles peuvent vraiment parler. Je vous accorde que certaines se sont toujours comportées comme des ermites et conservent cette attitude pendant toute leur vieillesse, mais elles sont l'exception. La plupart des gens qui vivent complètement seules, sans contact avec les autres, connaissent souvent des moments très difficiles.

Les soins médicaux appropriés constituent le sixième besoin des personnes âgées. On dira que c'est au moins chose assurée dans ce pays, et il est certain que nous sommes à cet égard beaucoup mieux lotis qu'aux États-Unis. Toutefois, l'un des problèmes réside dans le fait que l'état morbide prend vraiment chez les vieillards un aspect très différent et que, jusqu'à maintenant, très peu de médecins s'y sont vraiment intéressés. C'est une grave lacune qu'il faudra combler. Nous devons favoriser au Canada l'épanouissement de la gérontologie et plus particulièrement de la gériatrie.

Pour ma part, j'ai tenté de rédiger une déclaration des droits des personnes âgées.

Le sénateur Benidickson: Pour ce qui est des services médicaux, je m'excuse encore de cette interruption mais je dois me rendre à un autre rendez-vous; avez vous des recommandations précises à faire, M. Smith, au sujet de ce que ce comité pourrait faire pour faire connaître davantage les possibilités qu'offrent les visites à domicile et divers autres services qui seraient très utiles aux personnes âgées?

M. Smith: J'ai effectivement des recommandations très précises et j'y viendrai dans un moment.

En ce qui concerne cette déclaration des droits, on pourra demander à quoi sert une déclaration de ce genre. Je ne prétends pas que ce soit la seule déclaration des droits possible, ni même qu'il soit inutile d'y retravailler. Il me semble que dans ce pays, les personnes âgées constituent un groupe opprimé et qu'il est très important de s'asseoir et de tenter

[Text]

principles. I have put in the bill rights like the right to work. This implies that you should not get laid off because you are 65 or 60, or whatever the criteria happens to be. You may be laid off for being incompetent, but that could happen at any age. If you are 25 and you are doing a very poor job, obviously something should be done to make you shape up or get out, or whatever. We should not have to use age as a way of getting rid of people when they are doing a good job.

My bill of rights includes things like the right to participate in planning for their own care; the right to freedom, dignity and independence; the right to work; the right to good and readily available medical services, and so forth. You might want to have a look at that after this session is over and see what you think about it.

One of the basic rights I suggested is that people who are old should have an adequate income. Certainly what we now have is an improvement from what was available before. It is hard to say whether people are more happy now than they were 20 or 30 years ago.

It is interesting that for many years the suicide rate in Canada reached its peak in those bad years from 1930 to 1932. The figure of 9.8 stood there as a record until almost 40 years, from having taken a deep plunge, it came back up again and reached the depression high of 9.8. Since then it has gone up by about 25 per cent. It is a crude index, but I think it illustrates some of the difficulties of the times in which we live. It is especially high amongst the elderly. The suicide rate goes up with age. In males it reaches its peak around the 60 to 64 mark, as a rule. No one has proved that it is due to retirement, but certainly it goes up high and it stays high into old age.

I am now going to give a summary of the action which I think is required. I thought I would base it around my six points. First of all, money. I have argued in the brief that we should have an upgraded pension plan which will ultimately deliver 70 to 80 per cent of previous income, and which goes up with other workers' wages as inflation continues. Pensions should be considered purely as deferred wages. That is to say, you put away part of your wages now, as it were, you give it to the government, and you get it back later on when you quit work. I do not think that in our society old people should be reduced to the poverty level.

Also, there should be an end to mandatory retirement. I think people want to retire and they usually do so between 60 and 65, and they should be able to do so, but I do not think they should be forced to do so.

Next, the need of status and dignity. I have made three suggestions here. One is that we do need some kind of a bill of rights to try to give us some sense of direction with regard to what old people may look forward to. Two, I think the federal government should actively promote a media campaign to

[Traduction]

réellement de se donner une déclaration de principes généraux. J'ai prévu, dans cette déclaration, des choses comme le droit au travail. C'est-à-dire qu'on ne pourrait être renvoyé parce qu'on a atteint 65 ou 60 ans ou quelque autre âge. On pourrait être renvoyé pour incompétence, mais l'incompétence n'a rien à voir avec l'âge. Dans le cas d'une personne de 25 ans qui a un très mauvais rendement, il est évident qu'on doit faire quelque chose pour qu'elle donne satisfaction ou soit renvoyée. Toutefois on ne devrait pas invoquer l'âge d'une personne pour s'en défaire, d'autant plus lorsqu'elle effectue un bon travail.

Ma déclaration des droits inclut des éléments comme le droit de participer à la planification de ses propres soins; le droit à la liberté, à la dignité et à l'indépendance, au travail; le droit de recevoir des services médicaux appropriés et sans tarder et ainsi de suite. Vous pourrez y jeter un coup d'œil après la séance, pour voir ce que vous en pensez.

L'un des droits fondamentaux que je propose est celui qui garantirait un revenu approprié aux personnes âgées. Il est certain que les mesures actuelles marquent un progrès sur le passé, mais il est difficile de dire si des gens sont plus heureux maintenant qu'il y a vingt ou trente ans.

Il est intéressant de remarquer que, pendant de nombreuses années, les plus forts taux de suicide enregistrés au Canada sont demeurés ceux des années néfastes de 1930 à 1932. Ce taux record de 9.8 s'est maintenu pendant près de quarante ans, puis la course ayant grandement diminué, elle est remontée à nouveau pour atteindre le taux de la dépression, celui de 9.8. On a depuis atteint 25 p. 100. C'est un indice brut, mais je pense qu'il illustre bien certaines des difficultés des temps que nous vivons. Le taux de suicide augmente avec l'âge et il est particulièrement élevé chez les personnes âgées. De façon générale, le plus haut niveau se situe entre 60 et 65 ans pour les hommes. Personne n'a pu établir un lien avec la retraite, mais il est certain que le taux augmente et demeure à un niveau élevé pour les personnes âgées.

Je vais maintenant donner un bref aperçu des mesures que je juge nécessaires. Elles sont regroupées en six points. Premièrement, l'aspect monétaire. Je soutiens, dans le mémoire, que nous devrions instituer un régime de pension amélioré, grâce auquel les retraités recevraient de 70 à 80 p. 100 du revenu qu'ils gagnaient avant leur retraite et ce montant serait rajusté suivant les augmentations de salaire des autres travailleurs et de l'inflation. Cela revient à dire que, pendant que vous travaillez, vous confiez une partie de votre salaire au gouvernement qui vous le rembourse à votre retraite. Je crois que, dans notre société, les personnes âgées ne devraient pas être réduites au seuil de la pauvreté.

De même, on ne devrait plus imposer de retraite obligatoire. Je crois que les gens tiennent effectivement à prendre leur retraite, ce qu'ils font habituellement, entre 60 et 65 ans, mais je crois pas qu'on devrait les y contraindre.

Le point suivant concerne la reconnaissance d'un statut et la dignité. Je sou mets à ce propos trois propositions. Tout d'abord, nous n'avons pas besoin d'une déclaration des droits pour nous guider quant aux besoins des personnes âgées. Deuxièmement, je crois que le gouvernement fédéral devrait,

[Text]

dispel the mythology surrounding the elderly and to try to combat ageism.

A few years ago "black is beautiful" was noised around in the United States. The black people, as a result of their efforts, managed to pull themselves out of what was essentially a very disadvantaged position—not completely, but most effectively compared to 20 or 30 years ago.

If you look at one of those beautiful portraits by Rembrandt, you can see that there is a certain sense of beauty there. But our society says, essentially, that old is ugly and young is beautiful. That is purely a social perspective. It is not something that is intrinsically there. It is an idea which arises out of ageism. Also, I think legislation should be passed preventing age discrimination, just as is being done in the United States. You may say that you cannot legislate morality, but most citizens and average law-abiding people pay a great deal of attention to what is laid down in legislation, and it has a very important effect in moulding social attitudes.

The next need of the elderly is meaningful activities. I have to suggest here that it is vital that the creative talents of the elderly be used in a constructive way. There are certainly no grounds whatsoever for the idea that old people are useless. I think a federal task force should be set up to recommend creative use of the elderly. In my brief I have mentioned some things, in passing, such as counselling, teaching, in which the elderly sometimes excel. There are many possibilities. We need a group of people with the energy and dedication to pursue these in this country.

The next need is intimacy. You cannot do much about the loss of a husband or a wife, and so forth, but there is a need for the further development of social and community centres for the elderly in this country. We have far too many old people in institutions as it is, and it is going to get a lot worse as time goes on. We really have to try to stem the tide on that, for society's sake as well as for the sake of the individuals concerned.

The next point is related to the preservation of familiar surroundings. In general, there is an obvious need to maximize the kind of services which reach out to people in their homes and keeps them in the community and prevents institutionalization. I think there is also need for informational, legal, nutritional services to the elderly—things to keep them out of hospitals rather than things that bring them in.

In regard to good medical services, my final point, I have already mentioned that it is vital that there be a specialty of geriatrics in this country, as there is in Europe. It is important to promote education in the medical schools, the nursing colleges, continuing education, with respect to the setting up of geriatrics in the various medical schools, and setting up of specialists in geriatrics.

I also believe that where institutionalization is necessary—and it cannot always be avoided—at least we should ensure

[Traduction]

par une campagne d'information, dissiper le mythe entourant les personnes âgées et revaloriser la vieillesse.

Il y a quelques années, on entendait partout aux États-Unis le slogan «black is beautiful». Grâce à leurs efforts, les Noirs ont réussi à se tirer de ce qui constituait une position très désavantageuse; ils n'ont pas complètement réussi, mais leur action a été efficace, si l'on pense à la situation qui prévalait il y a 20 ou 30 ans.

Celui qui observe un des magnifiques tableaux de Rembrandt y relèvera un certain sens de l'esthétique. Mais notre société prêche que la vieillesse est hideuse et que la jeunesse est superbe. Il s'agit essentiellement d'un point de vue social. Ces valeurs n'existent pas intrinsèquement. Elles découlent d'une certaine forme de discrimination envers les personnes âgées. En outre, je crois qu'on devrait, comme aux États-Unis, adopter des lois interdisant la discrimination fondée sur l'âge. Vous pouvez rétorquer qu'on ne peut réglementer la moralité, mais la plupart des citoyens et l'ensemble de ceux qui respectent les lois s'intéressent de près au contenu des lois qui ont de lourdes répercussions sur le façonnement des attitudes sociales.

Les personnes âgées ont également besoin d'exercer des activités enrichissantes. Je dois préciser qu'il est essentiel que la créativité des anciens soit exploitée de façon positive. Rien ne permet de croire que ces personnes soient inutiles. J'estime qu'il faudrait constituer un groupe de travail chargé de recommander des façons de tirer profit de la créativité des personnes âgées. Dans mon mémoire, j'ai brièvement décrit certains domaines comme l'orientation et l'enseignement dans lesquels les retraités excellent parfois. Les possibilités sont multiples. Il nous faut constituer un groupe possédant l'énergie et le dévouement nécessaires à la réalisation de ces objectifs au Canada.

Le troisième point concerne la vie privée. On ne peut pas faire grand-chose pour combler la perte d'un époux, d'une épouse, etc., mais nous avons besoin de centres sociaux et communautaires pour les personnes âgées au Canada. À l'heure actuelle, il y a beaucoup trop de personnes âgées dans des institutions et la situation ne fera que s'aggraver. Il nous faut renverser cette tendance pour le bien de la société et des personnes concernées.

Je passe maintenant à la préservation du milieu familial. De façon générale, nous avons manifestement besoin de services destinés à rejoindre les gens à leur domicile, à les garder dans le milieu communautaire et à empêcher le confinement dans des institutions. J'estime qu'il faut également organiser des services d'information et de nutrition et des services juridiques qui détourneront ces personnes des hôpitaux plutôt que de les y envoyer.

Pour ce qui est des services médicaux appropriés, le dernier point sur lequel je voudrais insister, j'ai déjà dit qu'il était essentiel de faire progresser la gérontologie au Canada, comme cela se fait en Europe. Il est important de promouvoir les sciences gériatriques dans les facultés de médecine et de nursing et de former des spécialistes dans ce domaine.

Je crois également que lorsqu'il faut confier ces personnes à des institutions, on ne peut pas toujours l'éviter, nous devrions

[Text]

that the institutions meet decent and acceptable standards. That is not the case today. I believe any hospital or nursing home looking after the elderly should meet the standards set by the Canadian Council on Hospital Accreditation. These standards are not unrealistic. Small hospitals as well as large hospitals have been able to meet them, when they try. It is important, if we are going to put some old people in institutions, that we make sure that these places operate humanely, safely and efficiently. By insisting on accreditation, we can at least make a start in this direction.

We cannot do it in one fell swoop, but we can put on pressure to make sure that those places get themselves accredited within a reasonable period of time.

There should also be a national institute for aging in this country. Although there is an extensive literature on gerontology and geriatrics, there is a great deal that is not known about aging, and it is very important to have it. Can we afford it? Well, I don't think we can afford not to do it.

If we look at the present trends and simply keep on doing what we are doing now, by the year 2001 we will have to build 166 three hundred bed general hospital units to accommodate all the extra elderly. That is not a very inexpensive alternative to have to look at. I think we have to find some other way to deal with these problems. We have to find some other way, because it is much more humane as well as being less expensive.

People will say that there will be so many elderly around that there will be no one to work, and so on. Actually, if you look at projections for the work force to the year 2001, you can see that it is probably not going to change that much. I am taking the years 50 to 60, roughly corresponding to the work force. What is going to happen if the present trends continue? What is going to happen if there are fewer children around and there are more older people? The more old people, certainly there will be more sickness. Some of the services presently given to children will no longer have to be provided, at least to the same extent. So basically there is some saving there.

Basically, what I am proposing is a new deal, a fair deal for the elderly, that is, for all of us. If you think it is too expensive, I would remind you that a little more than 100 years ago people were saying that this country could not afford universal elementary education. Now we think nothing about putting just about everybody through university. What is really involved in my argument is a fair distribution of the country's wealth. When that happens, we will only have to die once. Thank you very much.

Senator Bird: I read your brief very carefully last night, Dr. Smith, and I marked it. I find it very interesting and I find it covers such a large area, and covers things that we have to consider. You deal with some of the recommendations that I hope we will make.

I would like you to talk a bit more about this national institute of aging. What sort of thing should it be doing? Should it be dealing with laws, or with the Canada Pension

[Traduction]

au moins veiller à ce que les établissements respectent des normes décentes et acceptables. Ce n'est actuellement pas le cas. Je crois que tout centre hospitalier ou infirmier s'occupant des personnes âgées devrait respecter les normes établies par le Conseil canadien d'agrément des hôpitaux. Ces normes ne sont pas irréalistes. Petits et grands hôpitaux ont pu les respecter, lorsqu'ils s'en sont donnés la peine. Si nous devons confier certaines personnes âgées à des établissements, il est important de veiller à ce que ces centres fonctionnent de façon humanitaire, sûre et efficace. Nous pouvons au moins faire un pas dans cette direction en insistant sur l'agrément.

Nous ne pouvons pas y parvenir du jour au lendemain mais nous pouvons exercer des pressions pour nous assurer que ces établissements seront accrédités dans un laps de temps raisonnable.

Il devrait également exister un institut national de la vieillesse dans ce pays. Malgré la littérature extrêmement abondante sur la gérontologie et la gériatrie, il reste encore beaucoup d'informations à diffuser sur cette question, et il serait important de le faire. Pouvons-nous nous l'offrir? Eh bien, je pense que nous ne pouvons pas nous en passer.

Si nous considérons les tendances actuelles et si nous continuons sur la même voie, vers l'an 2001 nous aurons à construire 166 hôpitaux à trois cents lits, pour prendre en charge les vieillards. Voilà qui n'est pas bon marché. Je pense donc qu'il faut trouver d'autres solutions, qui seront à la fois plus humaines et moins onéreuses.

On dira bien sûr qu'il y aura tant de vieux dans le pays, qu'il n'y aura plus personne à travailler. En fait, si vous consultez les statistiques prévoyant la population active de l'année 2001, vous pourrez constater qu'il n'y a pas beaucoup de changements. Je veux dire de l'âge de 50 ans à 60 ans, correspondant à peu près à la population active. Que va-t-il se passer si la tendance actuelle se maintient? Que va-t-il se passer si il y a de moins en moins d'enfants et de plus en plus de vieux? Plus il y aura de vieux, plus il y aura de malades. On n'aura donc plus besoin d'entretenir une partie des services actuels au profit de l'enfant, et il y aura de ce côté-là une économie.

En gros, je propose un nouveau programme, un programme juste pour la vieillesse, c'est-à-dire pour nous tous. Si vous trouvez que c'est trop cher, je vous rappellerai qu'il y a environ 100 ans, personne dans ce pays ne pensait qu'on pourrait offrir l'éducation primaire à tous. Or, ce qui se passe maintenant c'est qu'on envoie à peu près tout le monde à l'université. Ce à quoi je fais référence est donc simplement une juste distribution des richesses du pays. Et ensuite nous n'aurons plus qu'à mourir. Merci beaucoup.

Le sénateur Bird: Monsieur Smith, hier soir, j'ai lu votre mémoire avec intérêt et attention. Je le trouve extrêmement intéressant, je trouve qu'il traite de domaines et de questions de première importance. Vous faites allusion à des points que nous retiendrons, je l'espère, dans nos recommandations.

J'aimerais que vous nous parliez un peu plus de cet Institut national de la vieillesse. De quoi s'agirait-il exactement, étudierait-on les lois, ou le Régime de pensions? Devrait-on y

[Text]

Plan? Or should it be dealing with the medical aspects? What sort of institute have you in mind, really? Would it be federal, not private?

Dr. Smith: I think it would have to be federal. I cannot see anyone else picking up the tab for it. I think it has to focus heavily on practical research, which would be sociological rather than biological. I would think, for example, in regard to programs to change public attitudes towards the elderly, an institute could look at their effectiveness, whether they are doing what they are supposed to do. I can see it looking at some fundamental biological studies. A lot of interesting things are happening here. We are beginning to find out that Alzheimer's disease might be due to a peculiar reaction of the body to viruses we met and ignored when young, like measles, and so forth. These are very interesting things.

We should think of the day when we can stop that massive brain cell loss that worries people so much. I think people realize they have to die at some point, and most people, when they become fairly old, can reconcile themselves to die, but I think the thing that worries them a lot is that they may lose their brain power. I think it is very important to have research on that. Basically I see it as a research institute.

Senator Bird: That is what I wanted to know, whether it would be along medical lines or along legal lines. The Canadian Medical Association went into this and I got the impression from them that they regard it, in many cases, to be psychological rather than medical. That is what you are talking about, what you do to old people over the years. It seems to me that we are losing useful people at a time when we might need them, in another ten years' time.

Dr. Smith: I did not mean to give the impression that it would be only medical. I said sociopsychological and biological. Then I got talking about outside things. I did not mean to emphasize the biological side and ignore the sociopsychological factors.

With respect to what I was saying earlier about ages and social attitudes, one of the problems of growing old is not the biological changes—for most people they are not at that—but the social attitudes.

Senator Bird: Who creates the psychological attitude, I wonder? Here is another thing. I was talking the other day to a man who was chairman of the public service here. He said that one of the great problems is that, if you knew a man was going to retire, you would give him a watch at age 65 and say, "Bye, bye." But if you felt that he was no longer adequate and could not go on after age 65, it created a tremendous problem. Many people said you would have to have some way of testing him with respect to the job. This man, who has great experience with the public service, said it would be difficult to do that. If you think about it, how would you persuade a man that he should retire, while at the same time persuading an employer that someone else should not retire?

[Traduction]

traiter de questions médicales? Enfin, à quel genre d'institut pensez-vous? Quelque chose de fédéral? de public?

M. Smith: Je pense qu'il s'agirait d'un institut fédéral. Je ne vois en effet personne d'autre qui désire s'en charger. Je le vois comme un institut qui se concentrerait sur la recherche concrète et pratique, d'ordre sociologique plutôt que biologique. Par exemple, en matière d'attitudes du grand public vis-à-vis des vieillards, l'institut pourrait veiller à l'efficacité des programmes, et contrôler si les objectifs sont bien atteints. On pourrait également y faire un peu de recherche fondamentale, en biologie, domaine dans lequel il se passe des tas de choses très intéressantes. On commence effectivement à s'apercevoir que les maladies des vieillards des hospices sont peut-être dues à une réaction de notre corps à des virus auxquels nous résistions dans notre jeunesse, comme par exemple la rougeole, etc. Un certain nombre de choses donc, toutes intéressantes.

On pourrait également prévoir le jour où on arrivera à remédier à cette perte massive de cellules cérébrales qui inquiète tant de gens. Chacun réalise qu'il aura un jour à mourir, et la plupart, au fur et à mesure qu'ils vieillissent, se réconcilient avec cette idée. Mais l'inquiétude majeure concerne toujours cette perte de cellules cérébrales à laquelle, je pense, on pourrait consacrer une certaine recherche fondamentale. Je vois donc cet institut comme un institut de recherches?

Le sénateur Bird: C'est exactement ce que je voulais savoir, s'il s'agirait de recherches d'ordre juridique ou plutôt d'ordre médical. L'Association médicale canadienne s'est penchée sur la question et j'ai l'impression qu'ils y voient plutôt un institut de recherches psychologiques que médicales. Le problème, c'est: que faire de ces gens qui vieillissent, comment éviter de perdre des gens qui pourraient être très utiles pendant encore une bonne dizaine d'années.

M. Smith: Je ne voulais pas donner l'impression que ce serait seulement médical. J'ai dit: recherches socio-psychologiques et biologiques. J'ai été amené ensuite à parler d'autres domaines, mais je ne voulais pas du tout mettre l'accent sur le côté biologique pour ignorer le côté socio-psychologique.

Dans l'optique de ce que j'ai dit auparavant, le problème essentiel de la vieillesse n'est pas d'ordre biologique mais plutôt d'ordre social.

Le sénateur Bird: Je me demande qui crée l'attitude psychologique? Voilà un autre point. L'autre jour je parlais à un homme qui était président de la Fonction publique d'ici. Il m'a dit que l'un des grands problèmes c'est que si vous savez qu'un homme va prendre sa retraite vous lui donnez une montre à 65 ans et lui dites: «Au revoir». Mais si vous avez l'impression qu'il n'est plus à la hauteur de la tâche et ne peut plus continuer après 65 ans, cela poserait un énorme problème. De nombreuses personnes ont dit que vous devriez avoir un moyen d'évaluer son travail. Mais d'après cet homme qui a une grande expérience de la Fonction publique, c'est très difficile. Si vous y pensez bien, comment persuaderiez-vous quelqu'un de prendre sa retraite tout en persuadant simultanément l'employeur qu'un autre employé ne devrait pas la prendre?

[Text]

Dr. Smith: I suppose that one of the problems in the public service is that security is very high and the risk of losing a job is very low, and obviously there has to be a balance struck. I do not want to come right out and suggest that people should be fired right and left. In any organization there has to be a reasonable interview, a kind of review of professional competence. It is something we require in hospitals. Perhaps it is not always done as well as it might be, but the principle is clear. You go on the medical staff and you are there for a year. Then the next year your privileges come up for renewal. I think that in any job we have to get a little better in evaluating people as we go along, and if they are not able to do the job, they should not be allowed to continue.

On the other hand, if a man is 65 or 70 and is doing an excellent job, why should he lose that job on grounds of age alone? I grant you that some cases are difficult. You may have a person, for example, who has a drinking problem and who functions, perhaps, at a marginal level. That can be hard. You usually try to get him to go into some treatment program in that case, and sometimes it is successful and sometimes it is not. You are always going to have a problem with any complex system. You have to evaluate people in some way, to find out how well they are performing, and that is not very easy. In the public service it is hard to get across the idea that, if a person is slipping, he should go down to a lower level, or transfer to something else or retire early. I think that is part of good management.

Senate Bird: Another point, on page 30, is where you are talking about the Canada Pension Plan in relation to women. This is a very difficult thing. We had hoped there might be some system found for allowing a wife who has stayed at home to become part of the Canada Pension Plan. The difficulty is that now, unless she has some money, her husband will have to pay for it for her. I am very much concerned about what is happening to elderly widows, for instance. It is one of the great difficulties. I never could figure out that. On the royal commission, we were trying to find a way in which we could get housewives into the Canada Pension Plan.

Dr. Smith: I am not sure I can give you much help on that. I want to make my concern known, but I am not sure what the right action is.

Senator Bird: Widows are having a tougher time than widowers, because the Canada Pension Plan does not cover them. I think the point you make with respect to dependency is very important, because many people have aged relations, or brothers and sisters, who are not children, whom they do have to look after. I am glad you brought that point out in your brief, and I hope we can do some more study on that, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Certainly.

Senator Deschatelets: Dr. Smith, are you a practising psychiatric doctor?

[Traduction]

M. Smith: Je suppose que l'un des problèmes dans la Fonction publique c'est qu'on y jouit d'une grande sécurité et qu'il y peu de risques de perdre son travail et qu'évidemment il faut arriver à trouver un équilibre. Je ne veux pas dire tout de go qu'il faudrait congédier les employés à tort et à travers. Dans toute organisation il doit y avoir une interview raisonnable, une sorte de revue de la compétence professionnelle. Cela est exigé dans les hôpitaux. Peut-être que cela n'est pas toujours fait aussi bien qu'il le faudrait, mais le principe en est clair. Vous devenez membre du personnel médical pendant un an, puis l'année suivante vos droits sont renouvelés. Je crois que quel que soit l'emploi, nous devons améliorer notre façon d'évaluer le personnel en cours de service, et si un employé est incapable de faire son travail, il ne devrait pas pouvoir continuer.

D'un autre côté, prenons un homme de 65 ou 70 ans dont le travail est excellent: pourquoi devrait-il prendre sa retraite uniquement pour une question d'âge? Je vous concède que certains cas sont délicats. Il y a des personnes par exemple qui ont un problème avec l'alcool et qui ne fonctionnent peut-être qu'à un niveau marginal. Cela peut être difficile. Normalement on essaie alors de les diriger vers un programme de traitement qui réussit parfois. Tout système complexe vous donnera toujours des problèmes. Mais il faut arriver à évaluer les employés d'une façon ou d'une autre pour déterminer leur rendement et cela n'est pas très facile. Dans la Fonction publique, il est difficile de faire comprendre que si le rendement d'un fonctionnaire baisse il devrait être rétrogradé, ou muté à un autre poste ou prendre sa retraite de bonne heure. Je crois que cela fait partie d'une bonne administration.

Le sénateur Bird: A la page 30 il est question du Régime de pensions du Canada par rapport aux femmes. C'est un problème très difficile. Nous espérons que l'on trouverait une façon de permettre à une femme qui est restée au foyer de profiter de ce Régime. La difficulté maintenant c'est qu'à moins qu'elle n'ait de l'argent, c'est son mari qui aura à payer pour elle. Je m'inquiète beaucoup du sort qui est réservé aux veuves âgées par exemple. C'est là l'une des plus grandes difficultés et je ne suis jamais arrivé à la comprendre. La Commission royale a essayé de trouver une façon de faire profiter les femmes au foyer du Régime de pensions du Canada.

M. Smith: Je ne crois pas pouvoir vous être très utile à ce sujet. Je peux vous faire partager mes préoccupations mais je ne sais pas exactement quelles mesures il faudrait prendre.

Le sénateur Bird: Les veuves ont plus de difficultés que les veufs puisque le Régime de pensions du Canada ne les protège pas. Je crois que ce que vous dites au sujet de la dépendance est très important, car il y a beaucoup de personnes qui ont des parents âgés ou des frères et des sœurs qui ne sont plus des enfants mais qui sont à leur charge. Je suis content que vous ayez mentionné cela dans votre mémoire et j'espère que nous pourrions approfondir cette question, monsieur le président. Merci.

Le président: Certainement.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Smith, êtes-vous médecin psychiatre à l'heure actuelle?

[Text]

Dr. Smith: Yes.**Senator Deschatelets:** Do you have a private practice?**Dr. Smith:** Yes, I have a practice, and I have a teaching appointment in the University of Saskatchewan. I am appointed to three Regina hospitals, principally with the Plains Health Centre. I see patients all the time.**Senator Deschatelets:** Are you a specialist in this specialty you have described as the geriatric diseases of old people?**Dr. Smith:** My practice, as you know, is that I have to take what I get, and I get a lot of young people. But I am rather interested in this specialty, and I wish more people were interested. One of the problems is that psychiatrists are no different from the rest of the population. In fact, doctors in general are a bit less interested in the elderly than they are in the young, and psychiatrists tend to be less interested in the elderly than they are in the young. But there are some exceptions, and there is a growing body of knowledge in that field.**Senator Deschatelets:** Do we have many geriatricians in Canada today?**Dr. Smith:** The Ontario unit as such is more like an internist unit.**Senator Bird:** The family doctor?**Dr. Smith:** In countries where they have geriatricians, they first train as internists and they specialize in dealing with old people. In this country there is no specialty of geriatrics, but you have some individual doctors here and there who are well known for their work in this field. Generally there has been a lack in this area for many years. You won't find anyone especially interested in the elderly.**Senator Bird:** May I ask a supplementary question?**Senator Deschatelets:** Yes.**Senator Bird:** What happened in other countries? Are other countries doing more than we are?**Dr. Smith:** Yes, I think they are. It is one area where Britain is a bit ahead. We have tried to profit in Saskatchewan on this, because there are some well-known geriatricians in Britain. We have Dr. John Brocklehurst, who is Professor of Geriatrics in Manchester; he is on a kind of loan for a year to Saskatoon. We have him as Professor of Geriatrics and head of the Division of Geriatrics, at least on a temporary basis, to try to get things moving here. We also have Dr. Duncan Graham, who trained in Britain and in London, Ontario. He is a Professor of Geriatrics, too. So we are perhaps a little better off in Saskatoon, because the government there is interested in this.

In Saskatchewan we have the highest number of elderly in terms of proportion of any province, except perhaps Prince Edward Island which is very small, of course. We have around 11 per cent of persons age 65 and over, so it is very high.

[Traduction]

M. Smith: Oui.**Le sénateur Deschatelets:** Avez-vous votre propre clientèle.**M. Smith:** Oui et j'enseigne également à l'Université de la Saskatchewan. Je travaille dans trois hôpitaux de Régina, mais surtout au Centre de santé des plaines. Je vois constamment des patients.**Le sénateur Deschatelets:** Votre spécialité est-elle la gériatrie que vous avez décrite, à savoir les maladies des personnes âgées?**M. Smith:** Commen vous le savez, je ne choisis pas mes clients et beaucoup de jeunes viennent me voir. Mais je m'intéresse beaucoup à cette spécialité et je souhaiterais qu'il y ait davantage de personnes à s'y intéresser. Un des problèmes est que les psychiatres ne sont pas différents du reste de la population. En fait, généralement, les médecins s'intéressent moins aux personnes âgées qu'aux jeunes, et les psychiatres semblent également suivre cette tendance. Il y a cependant certaines exceptions et les connaissances dans ce domaine ne cessent de s'accroître.**Le sénateur Deschatelets:** Le Canada compte-t-il beaucoup de gérontologues actuellement?**M. Smith:** Le service ontarien de gérontologues ressemble plus à un service d'internat.**Le sénateur Bird:** Les médecins de famille?**M. Smith:** Dans les pays qui ont des gérontologues, on forme d'abord des internes qui se spécialisent par la suite dans le traitement des personnes âgées. Au Canada, la gérontologie n'est pas une spécialité, mais certains médecins sont réputés pour leurs travaux dans le domaine. En règle générale, il y a une pénurie de gérontologues depuis de nombreuses années. Vous ne trouverez personne qui s'intéresse aux vieillards.**Le sénateur Bird:** Puis-je poser une autre question?**Le sénateur Deschatelets:** Oui.**Le sénateur Bird:** Que s'est-il passé dans les autres pays? Les autres pays font-ils plus que nous dans ce domaine?**M. Smith:** Je crois que oui. C'est un domaine où la Grande-Bretagne est quelque peu en avance. Nous avons essayé de profiter de cette situation en Saskatchewan car il y a des gérontologues réputés en Grande-Bretagne. A Saskatoon nous avons le docteur John Brocklehurst, qui est professeur de gérontologie à Manchester et dont les services nous ont été prêtés pour un an. Il est professeur de gérontologie et dirige le département de gérontologie, du moins temporairement, pour le faire démarrer. Il y a également le docteur Duncan Graham, qui a étudié en Grande-Bretagne et à London en Ontario. Il est également professeur de gérontologie. Par conséquent, la situation est peut-être un peu meilleure à Saskatoon parce que ce domaine intéresse le gouvernement provincial.

Sauf peut-être le cas de l'Île-du-Prince-Édouard qui, bien sûr, est une province très petite, la Saskatchewan compte proportionnellement le plus de personnes âgées. Environ 11 p. 100 de la population est âgée de 65 ans et plus, ce qui constitue un pourcentage très élevé.

[Text]

Senator Inman: What are the general diseases of elderly people?

Dr. Smith: It is a very broad question. In Britain particularly they looked at this in terms of surveillance studies, that is, nurses going around with specialized tests to review people—old people who are not complaining as such about being ill—and just visiting them in their homes and testing them, and so forth, on the average you find that an old person usually has three or four things wrong. There are all sorts of things like muscular arthritis, paralysis, bronchitis, hypertension, and so forth.

The interesting thing about these conditions is that many of them, if not curable, are at least treatable. The other interesting thing is that the conditions often are presented differently. In a young person you have a coronary with this dreadful, crushing pain in the chest, and so forth but sometimes in an old person he just gets confused, and you only find out that he has had a coronary when you run specialized tests. Also, if you take an old person's temperature and you find that it is 37 degrees Centigrade, he may be running a fever. He may be normal between 35 and 36, but 37 degrees is a conventional average; taking 98.45, that is a conventional normal. You may find, in fact, that an old person is suffering from a fever at that point.

Senator Deschatelets: Dr. Smith, in your brief you use a few new terms, new to me—geriatrics, ageism, and so forth. Is this more psychological than medical?

Dr. Smith: Yes.

Senator Deschatelets: This is not a medical disease. Suppose this committee came up with some recommendation which might remove the barrier at 65 years of age, we could do a lot then to help people, at least psychologically. Would you agree with that?

Dr. Smith: I agree with that. I think it is a kind of psychological barrier which is entirely artificial. People say it goes back to Bismarck, although I think Bismarck took 70 as the cut-off point 100 years ago. Later it came to be 65. It is purely a convention and has no basis in biology.

Senator Deschatelets: Dr. Smith, you mentioned a bill of rights, and on this point I would like to draw your attention to the fact that in Manitoba, for example, there is a bill of rights stipulating that there should be no discrimination on account of age. In their definition of age in their bill, they mention 18 years of age and over. This is the Manitoba Bill of Rights. I think it has served a very good purpose. In other provinces, and I think Ontario is one, the age is defined as 18 to 65.

The Chairman: Yes, that is right.

[Traduction]

Le sénateur Inman: De quels maux souffrent généralement les personnes âgées?

M. Smith: C'est une question très vaste considérée comme telle surtout en Grande-Bretagne où l'on poursuit des études de surveillance: des infirmières soumettent à des examens spécialisés les personnes âgées qui ne se plaignent d'aucune maladie, examens qui ont lieu à domicile. En moyenne, on se rend compte qu'une personne âgée souffre habituellement de trois ou quatre maux. Il peut s'agir d'arthrite, de paralysie, de bronchite, d'hypertension.

Le point intéressant est que, si ces maladies ne sont pas guérissables, elles peuvent à tout le moins être soignées. L'autre point intéressant est que les symptômes se présentent souvent différemment. Un jeune qui est en proie à une attaque cardiaque ressent une vive douleur à la poitrine tandis que parfois une personne âgée est tout simplement atteinte de confusion mentale; on se rend compte qu'il s'agit d'une attaque cardiaque uniquement lorsqu'on lui fait subir des examens spécialisés. En outre, si l'on prend la température d'une personne âgée et que le thermomètre marque 37 degrés Celsius il se peut qu'elle ait de la fièvre. Sa température normale se situe peut-être entre 35 et 36, mais 37 degrés constitue la moyenne générale; en degrés Fahrenheit la moyenne est de 98.45. On peut se rendre compte en fait qu'une personne âgée a de la fièvre à 37 degrés.

Le sénateur Deschatelets: Docteur Smith, dans votre mémoire, vous employez quelques nouveaux termes, du moins nouveaux pour moi, gérontologie, aspects psychologiques du vieillissement, ainsi de suite. Est-ce plus psychologique que pathologique?

M. Smith: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Il ne s'agit pas d'une maladie. Supposez que notre Comité formule une recommandation qui permettrait de supprimer la mise à la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, nous pourrions alors contribuer énormément à aider les gens, au moins sur le plan psychologique. Êtes-vous d'accord?

M. Smith: Je suis d'accord. Je pense que c'est une forme de barrière psychologique qui est complètement artificielle. On prétend qu'elle remonte à Bismarck, bien que je pense que Bismarck ait choisi 70 ans comme limite d'âge, il y a un siècle. Ultérieurement on fixa l'âge de la retraite à 65 ans. Il s'agit uniquement d'une convention qui n'est fondée sur aucun fait biologique.

Le sénateur Deschatelets: Docteur Smith, vous avez fait mention d'une déclaration des droits, et à ce sujet je voudrais vous signaler qu'au Manitoba, par exemple, il y en a une qui stipule qu'il ne devrait y avoir aucune discrimination pour des raisons d'âge. Dans la définition de l'âge donnée dans cette déclaration, on fait état de 18 ans et au-dessus. Il s'agit de la déclaration des droits du Manitoba. Je pense qu'elle s'est révélée très utile. Dans d'autres provinces, je pense que l'Ontario en est une, l'âge indiqué est de 18 à 65 ans.

Le président: Oui, c'est exact.

[Text]

Senator Deschatelets: That is the divider. I am pointing out to you and your association, as you are so interested in this matter, that when a province comes forward with a bill of rights, we should be very careful about the definition of age.

Dr. Smith: Yes, I agree with you.

Senator Deschatelets: We want to remove the discrimination at age 65. You said, Dr. Smith, that most people, in your opinion, would like to retire at 60 years of age. You do not mean that most of these people intend to remove themselves from the market, do you?

Dr. Smith: No. I have expanded a bit in my brief. Most people, according to the evidence, would like to retire, and a growing number of them seem to be choosing 60 rather than 65. But people generally, although they may want to retire, still want to have a reasonable income, they still want to have a role in society, and too often when people retire, they find there is nothing for them, no role, no meaning.

Senator Deschatelets: We have had a few briefs on this precise point. We were told that an administrator of a corporation, for example, who reaches the age of 65, should retire instead of staying on the job and preventing younger people from getting a promotion, that he should retire and that it would be a good thing for him to look elsewhere in order to be active, that he should look to another field of activity. Would you agree with that?

Dr. Smith: Yes. I think it was Peter Docker, the management executive, who said about ten years ago, in a speech, "I am 57 years old and I don't know what I want to do when I grow up." I think this idea of change is generally good, but people should not be made to feel that they are completely wound up and useless when they get to a specified age. I also think younger people should change. I think a lot of civil servants are really stuck in jobs, and they become very bored and irritated and unhappy with themselves. That is to say, they could be assigned different roles, but that is a different issue.

Senator Deschatelets: I want to say a word about the institutions for older people. Of course, you would not agree that it is a good thing for a man or a woman who is in a good state of health to go to an institution. I gather from your remarks that, when you told us about public institutions for older people, you meant people who would need some medical care.

Dr. Smith: Yes.

Senator Deschatelets: Suppose you have a man or a woman 65 years of age, in fair, good health, you would not be in favour for him or her to go into an institution?

Dr. Smith: No, I personally would not. I think the individual has a right of choice, and I am not going to stop someone from

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: C'est là le facteur de division. Je vous signale ainsi qu'à votre association, puisque vous vous intéressez autant à cette question, que lorsqu'une province propose une déclaration des droits, il faut faire très attention à la définition de l'âge.

M. Smith: Oui, je suis d'accord avec vous.

Le sénateur Deschatelets: Nous voulons supprimer la discrimination à l'âge de 65 ans. Docteur Smith, vous avez déclaré que la plupart des gens à votre avis, voudraient prendre leur retraite à 65 ans. Vous ne voulez pas dire qu'ils ont l'intention de se retirer de la population active, n'est-ce pas?

M. Smith: Non. Je me suis un peu étendu sur cette question dans mon mémoire. D'après les témoignages recueillis, la plupart des gens voudraient prendre leur retraite, et un nombre croissant semble choisir 60 ans plutôt que 65 ans. Mais les gens en général, bien qu'il soit possible qu'ils veuillent prendre leur retraite, veulent également avoir un revenu acceptable, ils veulent encore jouer un rôle dans la société. Trop souvent, une fois à la retraite, ils découvrent qu'il n'y a rien pour eux, qu'ils n'ont aucun rôle à jouer, que leur vie n'a plus aucun sens.

Le sénateur Deschatelets: Nous avons eu quelques mémoires sur ce point précis. On nous a dit qu'un dirigeant de société, par exemple, qui atteint l'âge de 65 ans devrait prendre sa retraite au lieu de continuer à exercer ses fonctions et d'empêcher de plus jeunes que lui de recevoir de l'avancement. Il devrait prendre sa retraite et ferait bien de chercher un emploi ailleurs afin de demeurer actif, il devrait envisager un autre secteur d'activité. Souscrivez-vous à cette opinion?

M. Smith: Oui. Je crois que c'était Peter Docker, le chef d'entreprise, qui a déclaré il y a dix ans, dans un discours, «J'ai 57 ans et je ne sais pas ce que je ferai lorsque je grandirai.» Je pense que cette idée de changement est généralement bonne, mais on ne devrait pas donner aux gens l'impression qu'ils sont complètement au bout de leur rouleau et inutiles lorsqu'ils atteignent un âge donné. Je pense également que les travailleurs moins âgés devraient changer d'emploi. Un grand nombre de fonctionnaires sont effectivement coincés dans leur emploi; ils s'y ennuiant beaucoup et deviennent irrités et insatisfaits d'eux-mêmes. C'est-à-dire, qu'on pourrait leur assigner des rôles différents, mais c'est une autre question.

Le sénateur Deschatelets: Je voudrais parler des établissements qui accueillent des personnes âgées. Bien entendu, vous ne pensez pas qu'il est recommandable qu'un homme ou une femme âgé qui jouit d'une bonne santé se retire dans un établissement réservé aux vieillards. Je déduis de vos remarques que, lorsque vous nous avez parlé d'établissements publics réservés aux vieillards, vous vouliez parler de personnes âgées qui auraient besoin de soins médicaux.

M. Smith: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Supposez qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme âgé de 65 ans, qui jouit d'une assez bonne santé; vous ne seriez pas en faveur que ces personnes se retirent dans un établissement réservé aux vieillards?

M. Smith: Non, personnellement, je ne le suis pas. Je pense que l'individu a le droit de faire le choix, et je n'empêcherai

[Text]

going to an institution if he is prepared to go and pay the shot, and so forth. But I really do not have a very favourable impression of institutions.

In the field of mental illness, we had a lot of trouble with institutions. We got people in, and they were in so long that it was very difficult to get them out. In prisons, when people become institutionalized, it is difficult to get them to function in society again. I think that by and large old people in institutions are a depressed and unhappy lot, with very little purpose in living. Institutions should be reserved for people who are in need of a great deal of nursing attention. In that case, the institution should meet good standards. People should have something to do. They should have good activity programs, occupational therapy programs, and that sort of thing. Too often people go into nursing homes and are hit with the general atmosphere of malaise and depression.

I myself visited a lot of them in my time, and I was always glad to get out of them. I admit that there are some exceptions, and I hope these will grow in number in the future. In general, the institutional alternative is at the end of the line for most people.

Senator Deschatelets: You would say that people living in an institution would be more exposed, or subjected to the problems of ageism, than those who remained in their homes or with their families.

Dr. Smith: It is hard to find a sense of purpose or a sense of belonging to the community. If you are in with a lot of other people, you lack privacy, you lack rights. In many cases where an old person is in an institution, he is in a very difficult situation. Theoretically he can say that he wants to leave and go, but in practice, if the person has lost wife or husband, or whatever the case may be, it is very difficult to take that kind of initiative. Many old people go into institutions—they have a little money, perhaps, in the hole, but that gets used up pretty fast and they are left with nothing. It is very, very hard for them to get out. In some ways it is easier to get out of jail.

Senator Bird: This is one of the problems. This is a provincial and municipal responsibility. It is not a federal responsibility. I suppose all your institutions for geriatrics are for aging today, and it is up to them to recommend the type of program that will be given. This is always what we are up against, that the federal government generally does not look after prisons. There are some exceptions.

The Chairman: There is a contribution.

Senator Bird: There is a contribution, but they have no say in how the money is spent.

The Chairman: That is one of the great problems we can discuss in a few minutes.

Senator Deschatelets: We see that generally one of the social phenomena of today is not only the fact that we have in Canada about 2.1 million people of 65 years of age and over, it is the fact that they, were never probably throughout

[Traduction]

pas quelqu'un de se retirer dans un établissement pour vieillards, s'il est disposé à payer les frais et tout le reste. Mais je n'ai pas une très haute opinion de ces établissements.

Dans le domaine des maladies mentales, nous avons eu beaucoup de difficultés avec ces établissements. Nous y avons fait entrer des gens, et ils y sont restés si longtemps qu'il s'est avéré très difficile de les faire quitter ces établissements. Dans les prisons, lorsque les détenus y restent longtemps, il est très difficile de les réadapter à la société. Je pense qu'en général les vieillards qui sont dans les établissements sont déprimés et malheureux, et ils ont très peu de raison de vivre. Les institutions devraient être réservées à ceux qui ont un grand besoin de soins infirmiers. Dans ce cas, l'institution devrait assurer de très bons services. Les patients devraient y avoir quelque occupation, de bons programmes d'activités, des programmes d'ergothérapie et ce genre de choses. Trop souvent des personnes vont dans des foyers nourriciers et sont frappées par une atmosphère générale de malaise et de dépression.

J'ai visité moi-même un grand nombre de ces foyers et j'ai toujours été heureux d'en sortir. J'admets qu'il y a quelques exceptions, et j'espère qu'elles augmenteront. En général, la solution de l'institution est la dernière qui est choisie par la plupart des personnes.

Le sénateur Deschatelets: Vous diriez que les personnes qui vivent dans une institution seraient plus exposées aux problèmes dus au vieillissement que celles qui demeurent dans leur foyer ou avec leur famille.

M. Smith: Il leur est difficile de trouver un sentiment d'utilité ou un sentiment d'appartenance à la collectivité. Si vous vous retrouvez avec un grand nombre d'autres personnes âgées, vous n'avez plus de vie privée, ni de droits. Souvent, lorsqu'un vieillard est dans une institution, il se trouve dans l'embarras. Théoriquement, il peut dire qu'il veut partir et s'en aller, mais en pratique, s'il a perdu son conjoint, il lui est très difficile de prendre ce genre d'initiative. Un grand nombre de vieillards vont dans les institutions—they ont un peu d'argent, peut-être, mais ils épuisent vite leur petit magot. Il leur est très difficile de s'en sortir. Dans certains cas, il est plus facile de sortir de prison.

Le sénateur Bird: C'est un des problèmes. Il incombe aux provinces et à la municipalité de le résoudre. Ce n'est pas un problème du ressort fédéral. Je présume que toutes vos institutions de gériatrie s'adaptent aux vieillards d'aujourd'hui, et qu'il leur appartient de recommander le type de programme à prévoir. C'est généralement ce qu'on nous reproche, soit que le gouvernement fédéral, en règle générale, ne s'occupe pas des prisons. Il y a quelques exceptions.

Le président: Il verse une contribution.

Le sénateur Bird: Il verse une contribution, mais il n'a pas voix au chapitre quand il s'agit d'affecter ces fonds.

Le président: C'est un des grands problèmes dont nous pourrions discuter dans quelques minutes.

Le sénateur Deschatelets: Nous constatons généralement qu'un phénomène social qui marque notre époque est que nous avons au Canada environ 2.1 millions de personnes de 65 ans et plus et que celles-ci n'ont probablement jamais été, dans

[Text]

the history of the world, in such good health. I think this is one of the phenomena.

Suppose this was a cold fact that could be established. Could we say that, for a man or a woman of 65 years today, in good, fair health condition, the expectation of life could extend for 20 to 35 years if he remains active? Is that a statement that can be made, Dr. Smith?

Dr. Smith: That is a statement I did not make.

Senator Deschatelets: No, but I would like you to make it.

Dr. Smith: Some people say that if you don't get hit by any of these brain diseases, if your brain remains vigorous until you are 120—but not too many people reach that age—that it is possible. I am not suggesting that simply being happy, or more happy, necessarily means that you live a longer life. I am more concerned with the quality of life.

Senator Bosa: Before I put my question, could I have your permission, Mr. Chairman, to bring to your attention and to the attention of the witness the fact that today is a very special day for Senator Inman? She is 88 years old today.

The Chairman: In honour of that, we will break for five minutes.

Senator Bosa: Now that we have resumed, Mr. Chairman, I have one more question. I went to a birthday party for my uncle who was 95, and I asked him how he felt. He said, "Almost the same as when I was 94." I am wondering if Senator Inman has had a similar experience.

Senator Inman: I feel the same as when I was 25.

Hon. Senators: Hear, hear.

Senator Bosa: Mr. Chairman, my question relates to the definition of one of the words that Dr. Smith has used. In defining attitudes, he said, "racism" prevails, although he did not use that word, the attitude that people have is bordering on racism.

I am wondering, as one who is continuously struggling with the employment of the precise word or the precise meaning for a particular situation, whether the word "racism" is the correct description in this case, or whether it is not the "prejudice" that is inherent in us and that we grow up with. I recall that when I was 15 and looking at a person aged 35, I believed he had no right to be in this world. As I got closer to 35, I was thinking the same way about people who were 55. By growing with this attitude in my mind, when I reach the age of 65 or 70, I will know that it is not true.

First, the word "racism"—is it the correct description in this case—it is more like the approach that grows in stages in the lifespan of an individual? Would you wish to make a comment on that?

Dr. Smith: What I wanted to do—I cannot remember exactly what I said—is, essentially, to compare ageism with racism. Ageism is a form of racism as such. When we talk about the human race in general, we know we all grow old.

[Traduction]

toute l'histoire du monde, en aussi bonne santé. Je crois que c'est un phénomène important.

Présumons que ce soit un fait qui pourrait être établi. Pourrions-nous dire que pour un homme ou pour une femme de 65 ans aujourd'hui, en bonne santé, l'espérance de vie pourrait être de 20 à 35 ans s'ils demeuraient actifs? Peut-on dire cela, monsieur Smith?

M. Smith: Je n'ai rien dit de tel.

Le sénateur Deschatelets: Non, mais j'aimerais que vous le disiez.

M. Smith: Certaines personnes disent que si l'on échappe à certaines maladies cérébrales, et si le cerveau demeure vigoureux jusqu'à l'âge de 120 ans—il n'y a pas tellement de monde qui atteigne cet âge—c'est possible. Je ne veux pas dire que le simple fait d'être heureux ou plus heureux tienne nécessairement à la longévité. Je m'intéresse à la qualité de la vie.

Le sénateur Bosa: Avant de poser ma question, pourrais-je avec votre permission, monsieur le président, vous signaler, à vous et au témoin que c'est aujourd'hui un jour très spécial pour le sénateur Inman? Elle a 88 ans aujourd'hui.

Le président: En cet honneur, nous ferons une pause de cinq minutes.

Le sénateur Bosa: Maintenant que nous avons repris la séance, monsieur le président, j'ai une autre question à vous poser. Je suis allé à l'anniversaire d'un oncle âgé de 95 ans, et je lui ai demandé comment il se sentait? Il a répondu: «Un peu comme lorsque j'avais 94 ans». Je me demande si le sénateur Inman connaît une expérience semblable.

Le sénateur Inman: Je me sens comme à 25 ans.

Des voix: Bravo!

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, ma question a trait à la définition d'un des termes que M. Smith a utilisés. Dans sa définition des attitudes, M. Smith a dit que le «racisme» était maître et même s'il n'a pas utilisé ce mot comme tel, l'attitude des gens se rapproche sensiblement du racisme.

Je me demande, moi qui cherche continuellement à employer le terme juste ou à décrire précisément une situation, si le terme «racisme» est juste dans le cas présent ou s'il ne s'agit pas seulement du «préjugé» qui tient à notre nature et qui nous suit constamment. Je me rappelle que lorsque j'avais 15 ans et que je voyais des gens de 35 ans, j'estimais que ces personnes n'avaient absolument aucun droit d'être sur cette terre. Au fil des années comme j'approchais les 35 ans, je pensais la même chose des gens de 55 ans. Si je continue à penser ainsi, lorsque j'atteindrai les 65 ou 70 ans, je saurai que cela n'est pas vrai.

D'abord, le terme «racisme»—si c'est l'expression exacte dans le cas présent—décrit-il plus qu'une façon de voir les choses qui se modifie au cours de la vie d'une personne? Avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

M. Smith: Ce que je voulais faire—je ne me souviens pas exactement de ce que j'ai dit, c'est essentiellement, comparer la discrimination fondée sur l'âge au racisme. Cette discrimination est une forme de racisme. Lorsque l'on parle de la race

[Text]

What I meant to imply was that it is a totally unreasonable prejudice which we acquire and which is not based on scientific evidence. We look down on old people, just as we might look down on some minority group, that we feel is inferior.

Senator Bosa: Is it not relative, that 15-year-old teenagers might look on 35-year-olds as being old? And a 35-year-old might look on a 50-year-old as being old? Is it not a question of relativity?

Dr. Smith: Subjectively that makes a lot of sense. I can remember going through that myself. One of the interesting things here is that when you talk about ageism as being silly, you end up being prejudiced against yourself as you grow old. If you look at some of the results of polling the elderly as against the younger people, you find that some of the worst attitudes with respect to the elderly are held by the elderly. I think it was the Harris Poll in 1975 which took the 18 to 64 group and found that 82 per cent of those in the group saw the over 65 as old. But when you went to the age over-65 group and asked the same question, only 25 per cent thought so. They said, "I am in pretty good shape myself, for an older person, but these older persons are not doing very well." You find there is a lot of prejudice against the elderly held by the elderly, no doubt as a result of long-time social conditioning. If you look at the attitudes held by the young, perhaps there is some hope for the future, that things may change. I think they have improved somewhat, although they still have a long way to go.

Senator Bosa: On the question of attitudes, to what extent has it been your experience that, when a person wants to carry on work beyond the age of 65, that person is doing so not for the need of money, not because he or she has the desire to keep on working, but because of the attitude, that he or she does not want to be put in a different category and, therefore, be classed as being "over the hill," so to speak?

Dr. Smith: I do not have any evidence that that is not so. If that is what they want to do, why shouldn't they do it, if they are doing a reasonable job? I have some young patients who find it very hard with respect to Sundays and holidays and so forth, because they feel better when they are busy, and when there is nothing to do, the unconscious kind of bubbles up. I think it is a matter of personal choice. If someone is 68 and doing a reasonable job and wants to continue doing it, I do not see why anyone should stop him.

Senator Bird: What I cannot figure out is the cultural differences. When I was in the Arctic, I found that the old people were always respected among the Eskimos, particularly the old women. They were respected evidently because, in that very tough climate, to be old at all means that you are an exceptional person, exceptionally tough or have a greater ability to survive, whereas in this society, as in a pioneer society, if you could not chop wood or you were not tough, you were pushed aside. I do not know. I can never understand why

[Traduction]

humaine en général, tous savent qu'ils sont appelés à vieillir. Ce que j'ai voulu dire, c'est que c'est là un préjugé totalement déraisonnable que nous acquérons et que rien ne justifie. Nous levons le nez sur les gens âgés, tout comme sur les groupes minoritaires que nous considérons comme inférieurs.

Le sénateur Bosa: Mais n'est-ce pas relatif? Un adolescent de 15 ans considère une personne de 35 ans comme vieille, et une personne de 35 ans à la même attitude à l'égard d'une personne de 50 ans? N'est-ce pas là une question de relativité?

M. Smith: Subjectivement, cela a beaucoup de sens. Je me rappelle être passé par là moi aussi. Mais ce qui est intéressant, c'est lorsque l'on parle de la discrimination fondée sur l'âge comme une chose insensée, on en vient à être prévenu contre soi-même en tant que personne âgée. En étudiant les résultats d'une comparaison de sondages auprès des personnes âgées et des jeunes, on découvre que certaines des attitudes les plus désagréables à l'égard des personnes âgées se retrouvent chez ces personnes. Je crois que le sondage effectué par la société Harris en 1975 sur un échantillon de personnes âgées de 18 à 64 ans a démontré que 82 p. 100 de ces personnes ont dit que les gens de plus de 65 ans étaient vieux. Mais lorsqu'on a posé la même question aux personnes âgées de plus de 65 ans, seulement 25 p. 100 se considéraient comme vieux. Ces personnes se disaient en assez bonne forme pour leur âge, mais les autres n'étaient pas très bien. On découvre alors que les personnes âgées elles-mêmes ont beaucoup de préjugés contre les personnes âgées, sans aucun doute à cause d'un long conditionnement social. Quant à l'attitude des jeunes, il y a peut-être une lueur d'espoir pour l'avenir, on peut espérer que les choses vont peut-être changer. Je crois qu'il y a de l'amélioration, mais il reste encore beaucoup de travail à faire.

Le sénateur Bosa: A propos d'attitude, dans quelle mesure avez-vous ressenti que lorsqu'une personne continue de travailler après avoir atteint 65 ans, elle ne le fait pas parce qu'elle a besoin d'argent, parce qu'elle désire continuer de travailler, mais à cause de cette attitude qui fait qu'elle ne veut pas être classée dans une catégorie différente et par conséquent être considérée comme «sur le retour», pour ainsi dire.

M. Smith: Rien ne me permet de dire le contraire. Si c'est ce que ces personnes veulent faire, pourquoi ne pourraient-elles pas le faire si elles font bien leur travail? Je traite de jeunes clients qui détestent le dimanche et les jours de congé parce qu'ils se sentent mieux lorsqu'ils sont occupés; lorsqu'ils n'ont rien à faire, l'inconscient remonte à la surface, en quelque sorte. Je crois que cela est une question de choix personnel. Si une personne de 68 ans fait bien son travail et qu'elle veut continuer de travailler, je ne vois pas pourquoi on l'empêcherait.

Le sénateur Bird: Ce qui ne m'entre pas dans la tête, ce sont les différences culturelles. Lorsque j'étais dans la région de l'Arctique, je me suis rendu compte que les personnes âgées étaient toujours respectées chez les Esquimaux, en particulier les femmes âgées. Évidemment, elles étaient respectées parce que dans ce climat très dur, être vieux, cela veut dire que vous êtes une personne exceptionnelle, exceptionnellement résistante ou encore que vous avez de grandes possibilités pour survivre alors que dans notre société, comme dans la société

[Text]

our culture is so down on old age. Can you understand it, Mr. Chairman?

The Chairman: I have been trying to figure it out for a long time, and I cannot figure it out. Go ahead, senator.

Senator Bosa: On this question of attitudes, to what degree does a person who has reached that age feel this kind of attitude? The prejudice may be in the minds of younger people. Let me give an example. I am 51 now. When I was 30 I looked on a person who 51 as being—I do not want to use the word, but I looked upon them as much older than I was. But now that I am 51, I realize it is a myth, because I am as good as I was 30. In my opinion, prejudice may be in the mind of a person who is younger than myself, but I myself do not look upon it in the same way. So what kind of an impact does this attitude of younger people have on people who have reached, say, the mythical age of 65 in determining or making them feel inferior, or, in your words, that person who has reached that magical age?

The Chairman: Before you answer that, Dr. Smith, when we chose this committee we chose it with some care. Senator Adams, let us hear your answer on that, please.

Senator Adams: It has been mentioned here that people feel they are in a different culture. In our culture, with older people living up in the north, I have never seen the people there going and living in an institution. They were never supposed to retire. An older person, who has a daughter with small children, would live with that daughter and look after the kids.

Senator Bird: He would be useful.

Senator Adams: Yes, he would be doing something like that. To us, it is only in the mind that you get old, that you cannot go hunting. Then you stay at home and look after the kids. Now we don't get lonely, because the granddaughter is always with us.

The Chairman: You are getting a very solid answer. This is a terrific answer that Senator Adams is giving us on the cultural aspect.

Senator Inman: I remember when we were in the Yukon, we went to an Indian village where there was an old lady of 96. She was the mother of a chief. She goes hunting in the mountains by herself. She was telling me about it, when I asked her if that was true. She said, "Yes," that she shoots moose and skins them and brings them down. I asked her, "What do you do with them when you get them down?", and she said, "I put them in the freezer." And she was 96.

Senator Adams: We do that, too. My mother is still living. She will still raise my kids. The older people do not meet the kids anymore. They turn around and look after young kids. If they die, the kids then just turn back to the mother. That is the way the people up there do it. Of course, it has changed a little

[Traduction]

des pionniers, si vous n'étiez pas capable de couper du bois ou que vous n'étiez pas en santé, vous étiez relégué au second plan. Je ne sais pas. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi notre culture déprécie tant les personnes âgées. Comprenez-vous cela, monsieur le président?

Le président: J'ai essayé pendant longtemps mais je n'y arrive pas. Continuez, monsieur le sénateur.

Le sénateur Bosa: Pour en revenir à la question d'attitude, dans quelle mesure une personne qui a atteint cet âge perçoit-elle cette attitude? Les préjugés sont peut-être dans l'esprit des jeunes. Permettez-moi de vous donner un exemple. J'ai actuellement 51 ans. Lorsque j'avais 30 ans, les personnes âgées de 51 ans, j'hésite à le dire, me paraissaient vieilles. Maintenant que j'ai cet âge, je me rends compte que cette attitude n'était pas justifiée puisque je suis tout aussi compétent que je l'étais lorsque j'avais 30 ans. A mon avis, ceux qui sont plus jeunes peuvent avoir ce genre de préjugé, mais moi je ne pense pas de la même façon. Il faut donc se demander dans quelle mesure cette attitude des plus jeunes peut susciter chez les personnes qui ont atteint l'âge mythique ou, pour reprendre vos termes l'âge magique, de 65 ans, un sentiment d'infériorité.

Le président: Avant que vous n'y répondiez, M. Smith, permettez-moi de vous dire que nous avons soigneusement choisi les membres de ce comité. Sénateur Adams, pourriez-vous répondre à cette question, s'il-vous-plait?

Le sénateur Adams: D'après certaines personnes qui ont déjà témoigné ici, être vieux c'est comme appartenir à une culture différente. Dans ma propre culture, dans le Nord, je n'ai jamais connu de vieilles personnes qui soient aller vivre dans un foyer. Elles ne sont jamais censées prendre leur retraite. Une personne âgée qui a une fille vit habituellement avec elle et s'occupe de ses petits-enfants.

Le sénateur Bird: Elle se rend utile.

Le sénateur Adams: Oui, elle s'occupe de cette façon. Chez nous, ce n'est que dans l'esprit que les personnes vieillissent. Quand elles ne peuvent plus aller à la chasse elles restent à la maison et s'occupent des enfants. Nous ne nous ennuyons pas, puisque les petits-enfants sont toujours avec nous.

Le président: Voilà une excellente réponse car le sénateur Adams y fait ressortir de façon magistrale l'aspect culturel.

Le sénateur Inman: Je me souviens lorsque nous étions au Yukon, nous allions dans un village indien où il y avait une vieille dame de 96 ans. C'était la mère d'un chef. Elle allait à la chasse seule dans les montagnes. Lorsque je lui ai demandé si c'était vrai, elle m'a dit qu'elle allait chasser l'orignal, qu'elle dépeçait ses prises et qu'elle les ramenait au village. Je lui ai demandé ce qu'elle en faisait par la suite et elle m'a répondu qu'elle mettait la viande au congélateur. Elle avait 96 ans.

Le sénateur Adams: Nous faisons cela aussi. Ma mère vit toujours. Elle élève mes enfants. Les personnes âgées ne fréquentent plus les jeunes. Elles s'occupent des enfants. Si elles meurent, les enfants retournent à leur mère. C'est ce que font les personnes âgées dans cette région. Évidemment, les choses

[Text]

bit. It was thought there was no way, but now she has a house and everything. I think that is a better way of life, anyway, not to worry about retirement. I think people, if they do not think about it until they are 65, are better off. They can say, "If I get old and I cannot do any more, I cannot work any more, I can still stay and live with the family."

The Chairman: Dr. Smith, in light of that, what is your answer?

Dr. Smith: I would like to make some comments in light of what the three previous speakers have said. First of all, with respect to old things, in our society we do not tend to place a high value on old things. When your pen is done, you throw it away. When your car gets old, you think you ought to have a new one rather than get it fixed up. We tend to treat old people in the same kind of framework.

Some interesting comments have been raised about culture. Sainsbury did a study of the suicide rate and he calculated that in pre-revolutionary China—this was dated some years ago, so I do not know what the figures would be today—the suicide rate went down with age, whereas in most of the western countries it goes up.

This points up the fact that, in the west, when you get old you are not much good anymore. In the east you are respected and so you are less liable to knock yourself off. The high suicide rate, in other words, is not something that comes inevitably with old age.

Another comment was made with respect to whether old people feel that bad, or whether we, ourselves, who see them at a disadvantage. You really have to go back to objective indicators here.

In the brief I have made some reference to the Stirling County Study. They made a study of so many households and found that the highest rate of symptomatology was in the 50 to 70 age group. In the suicide study, I have quoted some statistics on suicide. It goes up steadily with age; in males 60 to 65, and then sort of levels off. In females it goes up to 55 and then it levels off a little bit.

The suicide rate is really high in old age. Alcoholism is high. Mental illness is high. As a practising psychiatrist I see a lot of depressed old people. In many cases they have a lot to be depressed about. It is not just a biological concomitant of old age.

Senator Bird: Dr. Smith, in regard to your mention of drugs, I was doing some work on a documentary in Denmark, at just about the time of the Committee on Aging. I was a bit worried because everybody was being tranquillized. It was much more convenient to do that, because then you did not need as many people to look after those people in mental establishments. Perhaps we are overdoing this drug thing with the tranquillizing of the old. They do not react well to Valium

[Traduction]

ont quelque peu changé. On croyait que c'était impossible, mais elle a maintenant une maison. Je crois qu'on est plus heureux si on n'a pas à s'inquiéter de la retraite. A mon avis, les gens qui n'y pensent pas avant d'avoir atteint 65 ans sont plus heureux. Ils peuvent dire: «Lorsque je serai vieux et que je ne pourrai plus travailler, je pourrai toujours m'occuper de la famille.»

Le président: M. Smith, qu'avez-vous à dire au sujet de ces commentaires?

M. Smith: J'aimerais relancer la discussion sur ce qu'ont dit les trois personnes qui viennent de parler. D'abord, les membres de notre société ont tendance à ne pas attacher de grande valeur aux vieilles choses. Lorsque votre stylo n'écrit plus, vous le jetez. Lorsque votre auto se fait vieille, vous songez à la remplacer plutôt qu'à la faire réparer. Nous avons tendance à traiter les vieilles personnes de la même façon.

Certains commentaires intéressants ont été faits concernant la culture. M. Sainsbury a mené une enquête sur le taux de suicide et il a calculé qu'en Chine prérévolutionnaire—cette étude date déjà, donc je ne sais pas ce que seraient les statistiques aujourd'hui—le taux de suicide diminuait avec l'âge alors que c'est le contraire qui se produit dans la plupart des pays de l'Occident.

Cela indique que, dans les pays occidentaux, quand on vieillit, on ne sert plus à grand-chose. Dans les pays de l'Est, les vieillards sont respectés et moins susceptibles de se brûler la cervelle. Autrement dit, le taux élevé de suicide n'est pas nécessairement lié à la vieillesse.

On s'est en outre demandé si les gens âgés se sentent vraiment mal ou si ce n'est pas nous qui les pensons malheureux. En réalité, il faudrait s'en remettre à des indicateurs plus objectifs.

Dans ce mémoire, j'ai fait allusion à l'étude du comté de Stirling. Sur un échantillonnage donné de foyers, le plus grand nombre de symptômes se situait entre 50 et 70 ans. J'ai également cité quelques statistiques tirées de l'étude sur le suicide. Le taux de suicide s'élève de façon constante avec l'âge; c'est chez les hommes de 60 à 65 ans qu'il est le plus élevé et c'est à partir de cet âge qu'il semble se stabiliser. Chez les femmes, il s'accroît jusqu'à 55 ans, puis atteint un certain plateau.

Le taux de suicide est réellement élevé chez les gens âgés. L'alcoolisme y est également très fréquent, de même que la maladie mentale. En tant que psychiatre pratiquant, je suis en contact avec un grand nombre de vieillards dépressifs. Très souvent, ils ont bien des motifs d'être déprimés. L'occurrence de la dépression n'est donc pas simplement biologique chez les gens âgés.

Le sénateur Bird: M. Smith, en ce qui concerne votre allusion aux médicaments, je participais à certains travaux de recherche au Danemark, quand le comité a commencé à étudier la question du vieillissement. J'étais un peu inquiet, car on semblait administrer des tranquillisants à tout venant. C'est beaucoup plus pratique d'agir ainsi, car cette méthode permet de faire appel à un moins grand nombre de surveillants dans les établissements de santé mentale. Peut-être y allons-

[Text]

and such drugs. It is a case of keeping them quiet so that they are less of a nuisance. In the end, I wonder whether it is economic or sensible or humane.

Dr. Smith: Old people do not handle drugs well. I think the diagnosis of Valium deficiency is one of the hazards of old age. Valium is not a good drug for the elderly. It often produces confusion, and the more confused they get, the more drug they get. It has a long life in the body, and its life increases in duration with age, because the body cannot break it down. As you go on, it gradually accumulates. Too many people become indiscriminately dosed with drugs like Valium or Diazepam, to give it its proper name.

The Chairman: The best doctors in the world prescribe it pretty freely.

Senator Bird: Yes, they do.

Dr. Smith: As a matter of fact, in Saskatchewan, we started to look at some statistics. We have a drug plan, of course, in which we pay about \$2 for a prescription. Essentially, the drugs are practically free. We find there is a very high rate of prescribing Diazepam. I have forgotten what the exact figures are, but it seems to me that in the first 19 months of the drug plan, something like 19 per cent or 20 per cent of the adults received the prescription for Valium. This is for females much more often than men, presumably because men go to the liquor stores and drink when they are tense and upset, whereas women go a little more freely to the doctor and get the drug prescribed.

Senator Inman: Dr. Smith, do you think many people who live with their families now, that is, as a group of old people who we think of as aging, are happy? It used to be that there was an old person living in the home, that is, the grandfather or grandmother. They were not young, but they were in their own homes and they lived there until they died. Now they are put away into institutions and homes and places like that, and they are unhappy.

Dr. Smith: One of the factors has been the breakdown in the extended family. The other factor is based, of course, on the pace of life itself. It is a bit hard to see exactly why modern life is so stressful, but certainly, looking at indicators like the suicide rate, it looks as though it is a lot more stressful than it was back in the dark, old days of the 1930s, as far as the elderly are concerned.

Senator Inman: They stayed at home.

Dr. Smith: Yes. As far as the elderly are concerned, it is certainly a difficult age to live in. You tend to be a little better looked after physically than in the past, but it is harder to find a meaningful role in society and there are certainly a lot of

[Traduction]

nous un peu trop libéralement dans l'administration des tranquillisants aux vieillards. Ils ne réagissent pas bien au Valium et aux drogues semblables. On veut simplement qu'ils restent tranquilles et les mettre hors d'état de nuire. Finalement, je me demande si cette pratique est économique, judicieuse et humaine.

M. Smith: Les gens âgés réagissent mal aux médicaments. A mon avis, les carences causées par l'usage du Valium illustrent les dangers qu'il comporte pour les gens âgés. Le Valium n'est pas un bon remède pour les vieillards. Il les dérouté souvent, et plus ils le deviennent, plus ils en prennent. Cette drogue a un effet prolongé dans l'organisme, et la durée de cet effet s'accroît avec l'âge parce que l'organisme ne réussit pas à assimiler le médicament. Plus on avance en âge, plus son effet devient cumulatif. Les drogues comme le Valium ou le Diazepam, pour le nommer par son nom générique, sont administrés libéralement à trop de personnes.

Le président: Même les meilleurs médecins au monde le font.

Le sénateur Bird: C'est juste.

M. Smith: Incidemment, en Saskatchewan, les autorités ont commencé à se pencher sur certaines statistiques. Nous avons évidemment un régime d'assurance couvrant les ordonnances pour lequel nous versons environ \$2 par ordonnance. Les médicaments sont pratiquement gratuits. Nous trouvons qu'il y a un taux très élevé d'ordonnances de Diazepam. J'ai oublié le nombre exact, mais il me semble qu'au cours des 19 premiers mois de ce régime, on a prescrit du valium à environ 19 à 20% des adultes. Ceci s'applique plus aux femmes qu'aux hommes, probablement parce que les hommes s'adonnent plus à la boisson quand ils sont tendus et préoccupés, tandis que les femmes vont plus facilement consulter le médecin et obtiennent une ordonnance.

Le sénateur Inman: Docteur Smith, pensez-vous qu'un grand nombre de personnes qui vivent actuellement avec leur famille, c'est-à-dire avec un groupe de personnes que nous considérons comme des personnes âgées, sont heureuses? Auparavant, il y avait toujours une personne âgée vivant au foyer, c'est-à-dire le grand-père ou la grand-mère. Ils n'étaient pas jeunes, mais ils habitaient dans leur maison et ils y restaient jusqu'à leur mort. Maintenant, on les envoie dans des malbaisements et dans des foyers et autres endroits, où ils sont malheureux.

M. Smith: Un des facteurs a été la rupture de la vie familiale. L'autre facteur est fondé évidemment sur le rythme même de la vie. Il est un peu difficile de comprendre exactement pourquoi la vie moderne est si remplie de tensions, mais si l'on regarde les indicateurs comme le taux de suicide, il semble que ce soit beaucoup plus difficile de vivre maintenant que même durant les années de dépression de 1930, en ce qui concerne les personnes âgées.

Le sénateur Inman: Elles vivaient dans leur foyer.

M. Smith: Oui. En ce qui concerne les personnes âgées, c'est certainement une époque beaucoup plus difficile. Sur le plan physique, on a tendance à être mieux soigné que dans le passé, mais il est plus difficile de trouver un rôle à jouer dans notre

[Text]

depressed old people around. And, of course, there are more of them, so that is another factor that has to be taken into consideration.

When you go back to the beginning of the century, you find that it was something like 3 per cent of the people who were over age 65. Now in Canada it is 8.5, and in some provinces like Saskatchewan it is 11 per cent. There are a lot of old people going around and there is no place in society for them.

Senator Inman: If they were left in their own homes among their own people, if they could go to their own churches, they would be much happier, I think.

Senator Bosa: Dr. Smith, some of the illnesses that are familiar to people who have retired are also familiar to other segments of society, for instance, the clergy. I seem to have read an article recently in which the clergy were described as having a high incidence of alcoholism because of the solitude, the pressures, and the changing times. It is not confined to people who are beyond age 65. There are other segments of society that also experience the same thing.

Dr. Smith: Yes. In fact, amongst the groups that have the highest suicide rate, I guess psychiatrists come up pretty high.

The Chairman: I hesitated to ask that question, but it was in the back of my mind.

Senator Bosa: Because you cannot go to anybody else for help.

The Chairman: We will let you off the hook on that one. Tell me, Dr. Smith, what should be done to prepare people for retirement?

Dr. Smith: You probably have submissions on pre-retirement counselling, that is, help. But there has to be something to retire to, basically. You can have all the counselling in the world, but if you end up with nothing meaningful or useful to do, you still feel depressed.

The Chairman: So you say it is counselling?

Dr. Smith: Pre-retirement counselling certainly is of some help.

The Chairman: When do you start?

Dr. Smith: The ideal way to prepare for old age is when you are young. You should be educated in school with respect to the life cycle changes that take place, and people should prepare themselves for some of the shocks that will come later on. It is not only in old age. There are various milestones or passages, if you like, at different periods of life with which people find it very hard to deal.

Senator Bosa: Would you say, Dr. Smith—at this time compulsory retirement takes place at age 65—that if we lifted the ceiling from 65 to 70, we would be working towards perhaps the ideal situation where, at a certain point in the future, we would remove all restrictions?

Dr. Smith: Yes, I would.

[Traduction]

société, et il existe certainement un grand nombre de personnes âgées déprimées. Et, évidemment, il en existe un plus grand nombre maintenant, et ceci est un autre facteur qui doit être pris en considération.

Si l'on remonte au début du siècle, environ 3% de la population âgée avait plus de 65 ans. Elle est actuellement de 8.5% au Canada, et dans certaines provinces, comme la Saskatchewan, elle est de 11%. Il y a un grand nombre de personnes âgées qui n'ont aucune place dans notre société.

Le sénateur Inman: Si on les laissait dans leur propre foyer parmi leur famille, si elles pouvaient aller à leur propre église, elles seraient beaucoup plus heureuses, je crois.

Le sénateur Bosa: Monsieur Smith, certaines des maladies propres aux personnes à la retraite sont aussi propres à d'autres couches de la société. Par exemple, le clergé. Il me semble avoir lu un article récemment dans lequel on rapportait un taux élevé d'alcoolisme chez le clergé, à cause de la solitude, des pressions, et de l'évolution des temps. Donc, ce n'est pas uniquement les personnes âgées de plus de 65 ans qui en souffrent. Il y a d'autres couches de la société qui en souffrent aussi.

M. Smith: Oui. En fait, parmi les groupes qui ont le taux de suicide le plus élevé, on trouve je crois les psychiatres.

Le président: J'hésitais à poser cette question, mais je l'avais à l'esprit.

Le sénateur Bosa: Parce que vous ne pouvez avoir recours à personne pour obtenir de l'aide.

Le président: Nous n'insisterons pas sur ce sujet. Dites-moi, monsieur Smith, que devrait-on faire en vue de préparer les gens à la retraite?

M. Smith: Vous avez probablement des rapports sur l'orientation en vue de la retraite, c'est-à-dire l'aide. Mais fondamentalement, il faut que l'on ait un but pour prendre sa retraite. On peut avoir toute l'orientation nécessaire, mais si l'on n'a rien à faire d'utile ou d'important, on se sent encore déprimé.

Le président: Alors d'après vous ce qu'il faut c'est une orientation?

M. Smith: L'orientation en vue de la retraite aide certainement.

Le président: Quand commencez-vous?

M. Smith: Le temps idéal pour se préparer à la vieillesse est lorsqu'on est encore jeune. L'on devrait éduquer les enfants à l'école en ce qui concerne les changements dans le cycle de la vie, et les gens devraient se préparer pour certains des chocs qui se produiront plus tard. Ce n'est pas seulement pour les personnes âgées. Il y a divers événements ou passages, si vous voulez, à différentes époques de la vie que certaines personnes trouvent très difficile à envisager.

Le sénateur Bosa: Diriez-vous M. Smith—à notre époque où la retraite est obligatoire à 65 ans—que si l'on reportait ce plafonnement de 65 à 70 ans, nous nous dirigerions peut-être vers la situation idéale où, à un certain point dans l'avenir, nous supprimerions toutes les restrictions?

M. Smith: Oui, en effet.

[Text]

Senator Bosa: It could be done in gradual steps rather than in a leap into the unknown.

Dr. Smith: I do not think anything too dreadful would happen if you leapt into the unknown in that particular case, but certainly half a loaf is better than none, and if you raised the retirement age to 70, naturally you would allow people to retire at 60 or 65 if they wanted to.

Senator Bosa: That would be optional up to 70. After that it would become compulsory.

Senator Bird: You would have vested portable pensions available at 65 or 60, and at 60 you could retire any time after that if you wanted to retire, or if the employer said, "Well, boy, you are not quite what you used to be. Out you go."

Senator Deschatelets: Dr. Smith, in conclusion, following your last remark, would you prefer freedom of choice for people?

Dr. Smith: Yes, I would. I think they should have the freedom of choice.

Senator Deschatelets: For all cases, individual cases?

Dr. Smith: Yes.

Senator Deschatelets: There is no one alike from one to the other. In giving them the freedom of choice, according to their personal conditions and wishes, do you think this would be in the best interests and the best thing to do today?

Dr. Smith: Yes, I do. You might have one individual at 60 who is worn out, and for him the logical thing is to get out of the system and do the kind of things he wants to do. You may get another one at 65 who is more like Winston Churchill and who will flex his muscles and be ready to charge in and deal with all kinds of crises.

The Chairman: These are exceptional, of course, when you talk of Churchill and de Gaulle. They are exceptional and they stand out. I think the question asked by Senator Deschatelets is: Is it conceivable that you can fix a retirement age that would fit every one of us in this room?

Dr. Smith: No.

Senator Deschatelets: That is the point.

The Chairman: I think that is the point we are making.

Senator Bird: That it should not be mandatory.

The Chairman: Yes, that is the point we are making. We are all different people.

Senator Bird: We have to think about a portable pension plan that would be applicable, that Dr. Smith mentioned.

The Chairman: We will get to it. It is a little early yet.

Senator Bosa: Dr. Smith, have you ever been asked to diagnose or pass judgment in a case where a person had been

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Cela pourrait être fait graduellement, plutôt que de faire un saut dans l'inconnu.

M. Smith: Je ne crois pas qu'il puisse rien arriver de redoutable si l'on saute dans l'inconnu dans ce cas particulier, mais c'est certainement mieux que rien, et si l'on retarde l'âge de la retraite à 70 ans, on permettrait naturellement aux gens de prendre leur retraite à 60 ou 65 ans s'ils le désirent.

Le sénateur Bosa: Ce serait facultatif jusqu'à l'âge de 70 ans, et cela deviendrait obligatoire après.

Le sénateur Bird: L'on aurait droit à une pension acquise transférable à 65 ou à 60 ans, et à partir de 60 ans l'on pourrait prendre sa retraite en tout temps, si l'on désire, ou si l'employeur disait: «Et bien, vous n'êtes pas aussi productif que vous l'étiez. Il faut partir.»

Le sénateur Deschatelets: Pour conclure, monsieur Smith, suite à votre dernière observation, préféreriez-vous le libre choix pour la population?

M. Smith: Oui, en effet. Je crois que l'on devrait leur laisser la liberté du choix.

Le sénateur Deschatelets: Dans tous les cas, ou dans les cas particuliers?

M. Smith: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Il n'y a pas une personne qui soit semblable à l'autre. En accordant la liberté de choix, conformément aux conditions et aux souhaits personnels, pensez-vous que cela serve au mieux les intérêts et soit la meilleure chose à faire aujourd'hui?

M. Smith: Oui. Vous pouvez avoir une personne de 60 ans qui est usée et, pour elle, la seule chose logique à faire est de sortir du système et de faire ce qui lui plaît. Vous pouvez en avoir une autre âgée de 65 ans, qui ressemble davantage à Winston Churchill, qui se fera valoir, qui sera prête à foncer et à s'occuper de n'importe quel genre de crise.

Le président: Bien entendu, il s'agit de cas hors ligne lorsque vous parlez de Churchill et de De Gaulle. Ils sont exceptionnels et se détachent du commun. Je pense que la question posée par le sénateur Deschatelets est la suivante: est-il concevable que vous puissiez fixer un âge de retraite qui convienne à chacun d'entre nous dans cette salle?

M. Smith: Non.

Le sénateur Deschatelets: C'est là le problème.

Le président: Je pense qu'il s'agit là du point que nous voulons faire ressortir.

Le sénateur Bird: Que l'âge de la retraite ne devrait pas être obligatoire.

Le président: Oui, c'est ce que nous cherchons à établir. Nous sommes tous différents.

Le sénateur Bird: Nous devons songer à un régime de pension transférable qui serait applicable, comme l'a mentionné M. Smith.

Le président: Nous y arriverons, il est encore un peu tôt.

Le sénateur Bosa: Monsieur Smith, nous a-t-on jamais demandé de vous prononcer ou de rendre un jugement dans le

[Text]

dismissed for cause, and that dismissal had been challenged? Do you know what I mean?

Dr. Smith: I am not sure whether we are talking about geriatrics now, or whether we are talking about a sort of ordinary dismissal in the public service, or that sort of thing.

The Chairman: A dismissal for cause. A man who challenges that, and calls you to give evidence that he is in first-class health. He is in excellent health and should not be dismissed.

Senator Bosa: Suppose my employer dismissed me for cause. I had three years to go to reach age 70, and my employer believed that I was not performing as hard as I should, and he dismissed me. I challenge it.

Dr. Smith: I do not see that as a medical problem. It is a question of whether that employee is able to discharge his duties effectively. It is not something for a doctor to decide.

Senator Bosa: Have you ever been called to give your assessment of the ability of such an individual? I guess you have not. Obviously, it seems you have not had that experience.

The Chairman: If I were the employer, would it be pertinent for me to say, "You are not doing the job, I am the employer and I know what I can expect from you."? If you establish only that you are medically suitable or capable of doing the job—

Senator Bosa: Well, if he said, "I am not capable of delivering what I am expected to deliver, because of my mental state."

The Chairman: That is different.

Honourable senators, if you have no further questions, I would like to express our thanks to Dr. Smith. Dr. Smith, you came all the way down from Saskatchewan, and we appreciate that. We knew Saskatchewan in the days when it was not the richest province in Canada, and we know it now today, and we are delighted and happy. Thank you for taking the trouble to come all that distance to us.

Honourable senators, we have with us Miss Morna Ballantyne, who is representing the National Union of Students. She is one of the researchers in the office which the union maintains in Ottawa. She will speak now.

Miss Morna Ballantyne, Research Officer, National Union of Students: Mr. Chairman and honourable senators, Mr. Bryan Bedford was supposed to come and present his brief today, but, unfortunately, he was not able to get the plane from Toronto, so I was asked to come and read the brief to you. After I have finished reading the brief, I will try to answer any questions that you may have. However, I am not as prepared as I might be, because I did not know that I would be here today.

The National Union of Students (NUS) is glad to have this opportunity to present its comments regarding the age of retirement. Age of retirement is obviously not an issue of

[Traduction]

cas d'une personne ayant fait l'objet d'un renvoi motivé et dont le renvoi a été contesté? Savez-vous ce que je veux dire?

M. Smith: Je ne suis pas certain si vous êtes maintenant en train de parler de gériatrie ou d'un renvoi ordinaire dans la Fonction publique, ou quelque chose de ce genre.

Le président: Un renvoi motivé. Un individu qui conteste et vous demande de témoigner que sa santé est excellente.

Le sénateur Bosa: Supposons que je vous donne le cas suivant à titre d'exemple. Il ne me manque que trois ans pour atteindre 70 ans, mon employeur croit que mon rendement n'est pas aussi bon qu'il pourrait l'être et il me renvoie. Je conteste cette décision.

M. Smith: Je ne considère pas cela comme un problème médical. La question est de savoir si l'employé s'acquitte efficacement de ses fonctions. Il n'appartient pas à un médecin d'en décider.

Le sénateur Bosa: Ne vous a-t-on jamais demandé de fournir votre évaluation en ce qui concerne l'aptitude d'un tel individu? Je suppose que non. Il semble manifestement que vous n'avez jamais eu ce genre d'expérience.

Le président: Si j'étais l'employeur, serait-il pertinent que je déclare, «Vous n'accomplissez pas le travail, je suis l'employeur et je sais ce que je peux attendre de vous»? Si vous ne faites qu'établir que vous êtes médicalement apte ou capable d'effectuer le travail—

Le sénateur Bosa: S'il déclare, «Je ne suis pas capable de faire ce que l'on attend de moi par suite de mon état mental».

Le président: Cela est différent.

Honorables sénateurs, si vous n'avez pas d'autres questions, j'aimerais remercier M. Smith. Monsieur Smith, vous avez fait le chemin depuis la Saskatchewan et nous vous en remercions. Nous avons connu cette province alors qu'elle n'était pas la plus riche du Canada. Elle l'est aujourd'hui et nous en sommes ravis. Merci d'avoir parcouru toute cette distance pour nous rendre visite.

Honorables sénateurs, nous avons parmi nous mademoiselle Norma Ballantyne qui représente le National Union of Students (Syndicat national des étudiants). Elle est l'une des recherchistes du bureau que le syndicat a à Ottawa. Mademoiselle, vous avez la parole.

Mlle Morna Ballantyne, agent de Recherche, National Union of Students (Syndicat national des étudiants): Monsieur le président et honorables sénateurs, M. Brian Bedford était supposé venir et présenter son mémoire aujourd'hui mais, malheureusement, il n'a pas pu prendre l'avion à Toronto; on m'a donc demandé de venir et de vous lire le mémoire. Lorsque j'aurai terminé j'essaierai de répondre à toutes vos questions. Toutefois, je ne suis pas aussi préparée que je pourrais l'être parce que je ne savais pas que je comparais ici aujourd'hui.

L'Union nationale des étudiants (UNE) se félicite de l'occasion qui lui est offerte de présenter son point de vue sur l'âge de la retraite. Naturellement, ce sujet n'intéresse pas directe-

[Text]

direct or major importance to most students, but it is closely related to other student concerns. Accordingly, although NUS has not adopted a policy on age of retirement, policy in related areas has provided the basis for this submission.

The National Union of Students was founded in 1972. It replaced the Canadian Union of Students, which operated from 1926 until 1969. Students at community colleges, universities, technical institutes and other post-secondary education institutions are eligible to join. Membership is decided on a campus-wide basis, in a referendum or general meeting of the student population. All those on a member campus pay the fee of 50 cents per semester.

Approximately 180,000 full-time students are presently members of NUS. Another 170,000 are represented by it, through affiliated provincial organizations or through local student unions that acknowledge NUS as their national representative. The total potential membership is about 400,000.

NUS acts as the national representative of students in relations with government and other organizations. It conducts research on student concerns, acts as a forum for students' views and provides assistance to local student unions.

NUS has merged with the Association of Student Councils, which had preserved the Canadian Union of Students travel department. Plans to expand such service activities are now being made. Quebec students have their own national union, l'Association nationale des étudiants du Québec. Cooperation with it is increasing in several areas. The vacuum left by CUS has not yet been filled, but six years of steady development of NUS provide assurance about the future.

Students' experience with age of retirement

Age of retirement is not an unknown issue for post-secondary students. We are confronted with it in the work force and in our institutions. Indeed, it might be expected that, as a group, students favour a lower age of retirement because it is clearly in their self interest.

The lack of jobs for students, recent graduates and many others has been a major concern of students and their organizations. Some suggestions for dealing with Canada's massive unemployment focus on retirement—early retirement, a lower age of retirement, and so on, are put forward as ways to reduce unemployment and open up jobs for the young. Similar suggestions are now being heard in post-secondary institutions, where cutbacks in government funding and predicted drops in full-time enrolment have created apprehension about future hiring of new faculty with new ideas. Students are usually sympathetic toward the younger faculty members who introduce fresh methods and content to the academic status quo.

[Traduction]

ment la plupart des étudiants, mais il est lié de près à certaines autres de leurs préoccupations. En conséquence, bien que l'UNE n'ait pas adopté de politique précise sur l'âge de la retraite, celles qu'elle a adoptées dans certains autres domaines connexes constituent la base du présent rapport.

L'Union nationale des étudiants a été fondée en 1972, succédant à l'Union canadienne des étudiants, qui avait fonctionné de 1926 à 1969. Notre Union est ouverte aux étudiants des collèges communautaires, des universités, des instituts techniques et autres institutions post-secondaires. L'affiliation est décidée au niveau de chaque campus par un référendum ou une assemblée générale des étudiants. Tous les étudiants d'un campus affilié versent une cotisation de 50 cents par trimestre.

Le nombre d'étudiants à plein temps affiliés à l'UNE est d'environ 180,000. En outre, l'Union en représente 170,000 autres par l'intermédiaire d'organisme provinciaux affiliés ou d'unions locales d'étudiants qui reconnaissent l'UNE comme représentant national. Le total des membres virtuels de l'Union est d'environ 400,000.

L'UNE joue le rôle de représentant national des étudiants dans les relations avec le gouvernement et les autres organismes. Elle effectue des recherches sur les préoccupations des étudiants, assure une table ronde où ils expriment leurs points de vues et vient en aide aux unions locales d'étudiants.

L'UNE a fusionné avec l'Association des conseils d'étudiants, qui a assuré la poursuite des activités du service des voyages de l'Union canadienne des étudiants. On envisage actuellement d'étendre les activités de ce service. Les étudiants québécois ont leur propre syndicat national, l'Association nationale des étudiants du Québec. Nous coopérons de plus en plus avec elle dans plusieurs domaines. Le vide laissé par l'Union canadienne des étudiants n'a pas encore été comblé, mais six années de développement constant à l'UNE nous permettent d'envisager l'avenir avec confiance.

Les étudiants face à l'âge de la retraite

L'âge de la retraite n'est pas une question inconnue pour les étudiants de niveau post-secondaire. Nous y sommes confrontés sur le marché du travail et dans nos institutions. En fait, comme on peut s'y attendre, les étudiants sont favorables à un abaissement de l'âge de la retraite qui, de toute évidence, servirait leurs intérêts.

Le manque d'emplois pour les étudiants, pour les nouveaux diplômés et pour bien d'autres, a toujours grandement préoccupé les étudiants et leurs organismes. Des propositions concernant le chômage massif au Canada sont parfois axées sur la retraite: la retraite anticipée, l'abaissement de l'âge de la retraite et ainsi de suite, sont parfois proposés comme solutions pour réduire le chômage et ouvrir des possibilités d'emploi pour les jeunes. On entend maintenant des propositions semblables dans les institutions post-secondaires, où les restrictions gouvernementales en matière de financement et la diminution prévue des inscriptions à plein temps ont engendré une certaine appréhension quant aux possibilités d'engager à l'avenir de nouveaux professeurs animés d'idées nouvelles. Les étudiants sont généralement favorables aux jeunes professeurs qui introduisent des méthodes et des idées nouvelles dans le système universitaire.

[Text]

So, it can be argued that to gain better employment prospects and more relevant education, post-secondary students should press for a lowering of the usual age of retirement, the widest possible use of mandatory retirement and extensive introduction of early retirement schemes. However, that position has not been taken by student representatives and it is really heard among individual students.

The vast majority of student representatives have viewed or would view such measures as tinkering with the symptoms of a problem, and tinkering in an unfair way.

Age of retirement for teaching staff

Proposed changes in post-secondary institutions' retirement rules, to weed out older teaching staff, have been viewed by students as little more than an attempt to accommodate unacceptable funding cutbacks. Students tend to see the real problems as that steady chipping away at government support for post-secondary education, the inability of institutions to react quickly to change and some institutions' poor handling of staff relations.

There is little desire on the part of students to assume the worst about post-secondary education's plight and concentrate on shifting the costs of that plight onto others in the university or college community. Major national programs to encourage research, further democratization of education, rational planning of the post-secondary system's development, a new commitment to equality of opportunity: these are the kinds of solutions that students support on campuses where hiring freezes and early retirement are being brought forward. We look at the size and quality of the pie, rather than squabbling over how large a piece students will get.

There are, of course, unanswered questions about how to administer early retirement schemes in a university, community college, or other college. Most employees are teachers, and most of the teaching is quite specialized. Early retirement could open up holes in the curriculum or actually increase the lopsidedness in various departments' faculty-student ratio. It is so far true that early retirement has received little consideration and no enthusiasm among student organizations.

Age of retirement in the general work force

The National Union of Students has long-held policy favouring full employment economic measures so that all those who wish to work can do so. In the context of current unemployment levels, NUS is more convinced than ever that job creation is the path to economic health and a better life for most Canadians.

Students and other young people are among those whose labour force participation is being discouraged by government policies as well as by the lack of available jobs. We are told that as "secondary" earners we do not deserve the same

[Traduction]

On peut donc prétendre que pour assurer de meilleures perspectives d'emploi et un système d'enseignement plus efficace, les étudiants de niveau post-secondaire devraient faire pression pour que l'on abaisse l'âge normal de la retraite, que l'on ait recours le plus possible à la retraite obligatoire et que l'on mette partout en œuvre des programmes de retraite anticipée. Cependant, telle n'est pas la position qu'ont adoptée les représentants des étudiants, alors qu'elle est effectivement formulée individuellement à la base.

La grande majorité des représentants des étudiants considèrent ou considéreraient de telles mesures comme une façon superficielle et injuste d'aborder le problème.

Les enseignants face à l'âge de la retraite

Les changements proposés aux règles des institutions post-secondaires concernant la retraite pour se débarrasser des enseignants âgés, ont été, à peu de choses près, considérés comme une tentative de s'accommoder de coupures budgétaires inacceptables. Le plus souvent, les étudiants considèrent que les véritables problèmes découlent de l'effritement constant de l'appui gouvernemental à l'éducation post-secondaire, de l'incapacité des institutions à réagir promptement aux changements et des relations médiocres qu'entretiennent certaines institutions avec leur personnel.

Les étudiants voudraient éviter d'assumer les pires aspects du marasme de l'éducation post-secondaire aussi bien que de voir les coûts de ce marasme se répercuter sur d'autres étudiants des collèges ou des universités. Sur les campus où l'on propose le gel du recrutement ou la retraite anticipée pour les professeurs, les étudiants assurent leur soutien à des solutions comme des programmes nationaux importants pour favoriser la recherche, la démocratisation de l'enseignement, la planification rationnelle de l'évolution du système post-secondaire et le renouvellement des engagements en vue d'assurer l'égalité des chances. Nous nous intéressons à la taille et à l'importance du concept même au lieu d'ergoter sur les avantages que les étudiants pourraient tirer.

Certaines questions devront bien sûr être réglées avant qu'on puisse mettre de l'avant les programmes de l'âge de la retraite dans les universités, les collèges communautaires et les autres maisons d'enseignement. La plupart des employés visés sont des enseignants spécialisés dans la plupart des cas. La retraite anticipée risquerait donc de créer des vides ou d'accroître le déséquilibre numérique étudiants/professeurs de certaines sections. L'abaissement de l'âge de la retraite n'a suscité parmi les étudiants et leurs organisations aucun enthousiasme.

La population active face à l'âge de la retraite

L'Union nationale des étudiants a préconisé depuis longtemps une politique de plein emploi permettant à chacun le désir de trouver un emploi. Compte tenu des taux de chômage actuels, l'UNE est convaincue que c'est la création d'emplois qui rétablira le bien-être économique au pays et assurera une vie meilleure à la plupart des Canadiens.

Les étudiants et les autres jeunes sont les plus directement affectés par les programmes gouvernementaux ainsi que par le manque d'emplois. Nous sommes, paraît-il, des salariés «occasionnels» qui ne méritent pas les mêmes égards que les salariés

[Text]

consideration given to "prime" earners. Reductions in the number of public sector jobs, piled on top of the disastrous private sector hiring situation, increase the pressure on young people to give up their job search and rely on a "prime earner" rather than contribute to family income or achieve independence. Cuts in unemployment insurance and manpower training add to this unwholesome trend.

Married women and workers over age 55 are also being singled out for this combination of negative publicity and restrictive government action. At times it seems that the victims of unemployment are being asked to shoulder the burden of reducing it.

In the long run such tactics can mean only one thing: a smaller and weaker economy. There will be less skilled and willing workers available for industry. The domestic market shrinks each time someone ceases to earn a living wage. The standard of living drops, bringing special hardship to the thousands of families who since 1968 have risen above the poverty line thanks to the income earned by spouses and children.

In the short run it is unfair and arbitrary to use the criteria of age (and sex) to decide who will be eased out of the work force. Work sharing is far superior as a way to tide over a company, industry, and so on, until economic recovery. It keeps people in the work force, does not discriminate in its effects and is less likely to help hide basic economic problems which originally caused the drop in employment. No stopgap is particularly desirable when causes are going untouched, but at least Canada can strive to apply equitable stopgaps.

It is a natural extension of NUS's full employment policy to encourage flexibility on age of retirement matters. Maximum economic activity and maximum opportunity for personal fulfillment demand implementation of the principle that a willing and capable individual be able to keep his or her position regardless of age. Retirement should be mandatory only when the person cannot do the work required.

Application of the principle would, we feel, aid the economy by keeping experienced and skilled workers active longer than is now the case. We are sure that the approximately 10 per cent of over-65s currently in the work force are making a valuable contribution, and that many more could do so if given the chance.

Many students know from experience the devastating effect upon an individual's self-respect that is caused by involuntary joblessness. The effects can only be worse for those with no job prospects. Abolition of a mandatory age of retirement would allow many to delay the hardship of reliance on meager savings and fixed incomes for their survival.

This committee's work is timely. The generation now over age 65, with 10 per cent labour force participation, will be followed in coming decades by generations with much higher female participation and generally higher levels of employment

[Traduction]

«permanents». En raison de la réduction de l'offre d'emplois du secteur public, à laquelle vient s'ajouter la situation désastreuse du secteur privé, les jeunes sont de plus en plus amenés à se contenter d'un revenu occasionnel, plutôt que de contribuer pour leur part au revenu familial ou d'attendre à l'indépendance. Les restrictions en matière d'assurance-chômage et de formation de la main-d'œuvre viennent noircir ce triste tableau.

Les femmes mariées et les travailleurs de plus de 55 ans sont également touchés par une publicité négative alliée à une politique gouvernementale d'austérité. On a parfois l'impression que la lutte contre le chômage se fait sur le dos de ses premières victimes.

De telles pratiques ne peuvent à la longue qu'aboutir à un affaiblissement de notre économie. L'industrie disposera de moins en moins de travailleurs qualifiés et motivés. Le marché intérieur s'appauvrit chaque fois qu'un salarié quitte le marché du travail. Le niveau de vie baisse, et les milliers de familles qui se sont élevées depuis 1968 au-dessus du seuil de pauvreté grâce aux revenus des épouses et des enfants, en font les frais.

A court terme, il est tout à fait injuste de faire appel à des critères d'âge (et de sexe) pour désigner ceux qui devront être exclus de la population active. Le partage de l'emploi est un moyen d'aider une société ou une industrie, à passer un mauvais cap. Cette méthode permet de garder tout le monde au travail, évite les effets discriminatoires et risque beaucoup moins de masquer les véritables causes économiques de la chute de l'emploi. Il n'est aucunement souhaitable d'appliquer des mesures de fortune tant qu'on ne s'attaque pas aux racines du mal, mais on peut au moins espérer que le Canada s'applique à adopter des mesures qui soient équitables.

Il est donc tout à fait dans la logique de la politique de plein emploi préconisée par l'UNE, de vouloir moduler l'âge de la retraite. Pour maintenir l'économie à son niveau le plus élevé ou favoriser au maximum l'épanouissement de la personne, il faut qu'un individu capable et motivé puisse, sans égard à son âge, garder son emploi. Il ne devrait être question de retraite obligatoire que lorsque la personne en cause n'est plus capable de s'acquitter de sa tâche.

Il s'agit là d'un principe dont le respect permettrait aux travailleurs qualifiés et expérimentés d'occuper leur emploi plus longtemps. Nous sommes convaincus que les travailleurs de plus de 65 ans (environ 10 p. 100), encore productifs, sont tout à fait utiles et qu'ils pourraient être plus nombreux si des mesures étaient prises en ce sens.

De nombreux étudiants connaissent d'expérience les effets psychologiques désastreux du chômage forcé. Ces effets sont en outre ressentis plus vivement par ceux qui sont sans espoir de retrouver un emploi. Supprimer la retraite obligatoire permettrait donc à beaucoup de reculer le jour où ils ne disposeraient pour survivre que de maigres épargnes et de revenus fixes insuffisants.

Le travail de ce Comité vient à point. Cette génération des plus de 65 ans, dont 10 p. 100 sont encore productifs, sera suivie dans quelques décennies par des générations où la population active enregistrera une participation féminine

[Text]

activity. Action now to eliminate mandatory age of retirement, to preserve and create jobs for the older worker, can go far in avoiding future massive disruption and discontent among those now below age 40.

The Chairman: It is inspiring to hear young people speak that way, is it not?

Senator Bird: It is wonderful.

The Chairman: I did not know what you were going to say, and I did not have the slightest idea as to the type of presentation you would make. Now, you are entitled to your "day in court." I hope it gives you a lift to see them come and talk in the language that we understand. Now we will ask some questions.

Senator Bosa: Reference was made to the fact that rather than discourage early retirement in order to make room for the young to advance, that employment be shared. You make reference to this in your brief. What do you mean by that? Would you elaborate on that?

Miss Ballantyne: This comes from our policy of full employment, that we believe everybody who wishes to work should be given a job. We feel that a full employment policy should be implemented, and is something that the government should be working at. It is something that we ourselves are working at in our limited way, and with limited resources.

Senator Bosa: Do you mean that if there were ten positions available and there were fourteen people available to fill those positions, that there should be a reduction in the number of hours worked per position so that everybody would have an opportunity to become employed at some time or other?

Miss Ballantyne: Yes, that is one of the suggestions that has been made by students.

The Chairman: Labour, of course, advocates that.

Miss Ballantyne: It would mean a reduction in the number of hours of work per week.

Senator Bird: Do you reach that conclusion, which you have obviously done in a very orderly and enlightened way, possibly because you do not want discrimination against spouses working, mainly female spouses? From these, you did not want to discriminate against the older people working. Many students must have met with the idea that it is not important for a girl to work, whereas it is important for a man to work. Was this your thinking there?

Miss Ballantyne: Yes. We would like to see absolutely no discrimination in hiring practices, no discrimination on the basis of age or sex.

Senator Bird: Or marital status.

Miss Ballantyne: Or marital status.

Senator Bird: That is why we have the Human Rights Act. I was very interested to see how your thinking has evolved on this. It is very logical, very good, indeed.

[Traduction]

accrue et où de façon générale, le niveau d'emploi sera plus élevé. Des mesures qui seraient prises maintenant pour supprimer la retraite obligatoire, pour créer des emplois pour les travailleurs âgés et les préserver, pourraient fortement contribuer à éviter tout mécontentement et désorientation futurs des travailleurs maintenant âgés de moins de 40 ans.

Le président: C'est encourageant d'entendre des jeunes parler ainsi, n'est-ce pas?

Le sénateur Bird: C'est merveilleux.

Le président: Je ne savais pas ce que vous alliez dire, et je n'avais pas la moindre idée du type d'exposé que vous alliez présenter. Vous avez maintenant droit à votre «journée à la cour». J'espère que cela vous inspirera de les entendre parler dans un langage que nous comprenons. Nous passons maintenant aux questions.

Le sénateur Bosa: On a dit qu'au lieu de décourager les gens à prendre une retraite anticipée afin de faire place aux jeunes, il serait peut-être préférable de partager l'emploi. Vous en parlez dans votre mémoire. Qu'entendez-vous au juste? Pourriez-vous donner des précisions à cet égard?

Mlle Ballantyne: Cela vient de notre politique de plein emploi. Nous croyons que tous ceux qui veulent travailler devraient avoir un emploi. Nous estimons qu'il y aurait lieu de mettre en œuvre une politique de plein emploi, à laquelle le Gouvernement devrait consacrer tous ses efforts. C'est ce que nous faisons dans la limite de nos ressources.

Le sénateur Bosa: Vous voulez dire que s'il y avait dix postes à combler et que quatorze personnes se présentaient, on devrait réduire le nombre d'heures de travail par poste de façon à permettre aux quatorze de travailler?

Mlle Ballantyne: Oui, c'est l'une des propositions faites par les étudiants.

Le président: Évidemment, c'est ce que préconisent les travailleurs.

Mlle Ballantyne: Il faudrait alors réduire le nombre d'heures de travail par semaine.

Le sénateur Bird: Vous avez de toute évidence procédé de façon systématique et éclairée, mais en êtes-vous arrivés à cette conclusion parce que vous ne voulez pas faire de la discrimination contre les conjoints au travail, c'est-à-dire les femmes en général? Et de là, vous ne voulez pas exercer une discrimination contre les personnes âgées au travail. Bon nombre d'étudiants ont dû s'apercevoir que ce qui compte le plus c'est de procurer du travail à l'homme plutôt qu'à la femme. Était-ce votre point de vue?

Mlle Ballantyne: Oui. Nous aimerions qu'au niveau des pratiques d'embauche, il n'y ait aucune discrimination fondée sur l'âge ou le sexe.

Le sénateur Bird: Ou sur la situation de famille.

Mlle Ballantyne: Oui.

Le sénateur Bird: C'est la raison pour laquelle nous avons la Loi sur les droits de la personne. La façon dont vous exposez

[Text]

The Chairman: it is forward-looking.

Senator Bosa: This brief, Mr. Chairman, is very objective, and it leaves very little room for controversy or amplification.

The Chairman: Miss Ballantyne did not come here for controversy.

Senator Deschatelets: We should put some emphasis on this brief. This is the first time we have received a brief from the new generation.

Senator Bosa: Yes, the new generation. We are all part of the young.

Senator Deschatelets: Your attitude is good, because you could have come here and could have made a very strong case, you could have warned us to be very careful in what we are doing, or what we are going to recommend, because the situation for the young people today is difficult, to find jobs after they have finished university, and so on. You could have come here and warned us. You could say, "You are going to hit us in keeping the older people at work." I think the attitude you are taking is very, very good.

You are asking for full employment. This is the desire we have. Now, you must realize that we have had other briefs on the employment problem. The experts expect that in about 16 to 20 years from now we will have a shortage of labour in this country, a shortage of labour to the extent that we might have to get some immigrants in some sectors of the labour force. That is because the baby boom has now been absorbed; the baby of 1946 is 32 years of age today. He has been absorbed. The natality phenomenon we have means that we are going to face a difficulty in about 28 years. We appreciate this brief, however. I like the attitude, there is some generosity that we appreciate.

The Chairman: Senator Côtteau, you have been responsible for educating some of these young people. What have you got to say?

Senator Côtteau: Mr. Chairman, like other members, I find nothing controversial in this brief. I admire the idea that has been expressed by this young lady. My question, if it is a question, is something like this: Is it noticeable amongst young people today to accord the due respect that seems to be accorded in this brief to the elderly people? I say that because it has been my feeling that there is a tendency amongst the youth today to show a sort of disrespect to a person once that person reaches the magic age of 65. If anything, I welcome the attitude you have shown, because I think I see in your brief that respect that I have been longing to see, in younger people, being accorded to older people. Can you reply to that, as to whether you have noted that the young people today have a tendency to give the older people the respect the older people think they deserve?

Miss Ballantyne: It is difficult for me to speak on behalf of all the youth in Canada. The whole subject has not come up, as we say in the brief, for much discussion within the National

[Traduction]

vosre pensée à cet égard m'a beaucoup intéressé. C'était très logique, très bon.

Le président: C'est un point de vue avant-gardiste.

Le sénateur Bosa: Ce mémoire, monsieur le président, est très objectif, et fait très peu de place à la controverse ou à l'amplification.

Le président: Mlle Ballantyne n'est pas venue ici pour soulever la controverse.

Le sénateur Deschatelets: Nous devrions insister sur ce mémoire. C'est la première fois que nous recevons un mémoire de la nouvelle génération.

Le sénateur Bosa: De la nouvelle génération, oui. Nous faisons tous partie de la jeune génération.

Le sénateur Deschatelets: J'aime votre attitude. Vous auriez pu défendre avec force certains points, nous avertir d'agir prudemment, de prendre garde à nos recommandations, du fait que la situation des jeunes est difficile aujourd'hui, qu'ils ont de la difficulté à trouver du travail après avoir terminé l'université, etc... Vous auriez pu venir ici pour nous mettre en garde, pour nous dire: «Vous nous lésez en permettant aux personnes âgées de continuer à travailler». Je trouve votre attitude fort louable.

Vous demandez le plein emploi. C'est aussi notre désir. Mais n'oubliez pas que nous avons reçu d'autres mémoires sur les problèmes de l'emploi. Les spécialistes s'attendent que d'ici environ 16 ou 20 ans, il y ait au Canada une pénurie de main-d'œuvre telle que nous devons introduire des immigrants dans certains secteurs. La raison en est que l'explosion démographique est maintenant absorbée. Le bébé de 1946 a maintenant 32 ans. Il a été absorbé. En raison du phénomène de la natalité que nous connaissons ici, nous aurons à faire face à des problèmes dans vingt-huit ans, environ. Mais nous apprécions la générosité de votre mémoire.

Le président: Sénateur Côtteau, vous êtes chargé de l'éducation de certains de ces jeunes. Qu'avez-vous à dire?

Le sénateur Côtteau: Monsieur le président, comme d'autres membres, je ne vois rien de controversé dans ce mémoire. J'admire l'idée exprimée par cette jeune femme. La question que je voudrais poser est celle-ci: Peut-on déceler parmi les jeunes d'aujourd'hui le sentiment de respect que vous semblez témoigner à l'égard des personnes âgées dans ce mémoire? Je vous dis cela parce que j'ai l'impression qu'il y a parmi les jeunes d'aujourd'hui une tendance à manquer de respect envers les personnes ayant franchi le cap magique des 65 ans. Certes, j'accueille avec plaisir l'attitude que vous manifestez, car je pense noter dans votre mémoire ce respect que j'ai longtemps voulu déceler chez les jeunes à l'égard des personnes âgées. Pensez-vous personnellement que les jeunes ont tendance aujourd'hui à témoigner aux personnes âgées le respect qu'ils estiment mériter?

Mlle Ballantyne: Il m'est difficile de parler au nom de tous les jeunes du Canada. Comme nous le mentionnons dans le mémoire, la question n'a pas été débattue par l'Union natio-

[Text]

Union of Students. I think the attitudes of young people, as I have seen them expressed at our conferences and our meetings, have been of great respect for older people. The attitude of young people towards older people has perhaps been misconstrued by the press through a lot of publicity. We do not often have the chance today to express our attitude, so we are often misunderstood.

Senator Cottreau: I can tell you that I appreciate the contents of your brief.

Miss Ballantyne: Thank you.

Senator Bird: Do you say that this represents the majority of the Union?

Miss Ballantyne: Yes.

Senator Bird: You have no great difficulty in putting it across to your executive?

Miss Ballantyne: No. This was based on a policy that was unanimously adopted with respect to full employment. It has been a policy that the National Union of Students have had for some time.

Senator Bird: It is very encouraging.

Senator Deschatelets: You are going to grow, of course, and get older, as anybody else. Today you are tackling a complex problem. Today, would you like legislation which would give to all Canadian citizens the freedom of choice? You are going to retire some day, but when you retire would you like it to be your own decision? Would you be happy if you had nobody to tell you if and when you are going to retire, even if this takes place in 25, 30, or 40 years from now?

Miss Ballantyne: Speaking for myself, I would advocate freedom of choice. I think that an age of retirement is always a subjective matter. If the age of retirement is stated now as being age 65, if we have more economic difficulties and more unemployment in the future, then that might be reduced to age 45 in order to make room in the labour force, and that I don't think should be permitted. I do think freedom of choice should be maintained.

Senator Deschatelets: Can we take for granted that you are expressing here the feeling which generally exists in your sector?

Miss Ballantyne: I believe so. I believe that I am representing the majority.

Senator Bosa: This brief was prepared by the executive of the National Union of Students, was it?

Miss Ballantyne: Yes.

Senator Bosa: Did you do any research through the students, through the membership?

The Chairman: Miss Ballantyne said it was a policy statement.

Senator Bird: It is a matter of policy.

[Traduction]

nale des étudiants. Je pense toutefois que l'attitude des jeunes, telle qu'elle s'est manifestée lors de nos conférences et de nos réunions, dénote un grand respect pour les personnes âgées. L'attitude des jeunes gens face aux personnes plus âgées a peut-être été mal interprétée par la presse à cause du battage publicitaire. Ce n'est pas souvent, à l'heure actuelle, que nous avons l'occasion de nous expliquer de sorte que fréquemment on nous comprend pas.

Le sénateur Cottreau: Permettez-moi de vous dire que j'attache une grande valeur à votre mémoire.

Mlle Ballantyne: Merci.

Le sénateur Bird: Vous dites que ce mémoire témoigne de l'attitude de la majorité du syndicat?

Mlle Ballantyne: Oui.

Le sénateur Bird: Vous n'avez eu aucune difficulté à le faire admettre par votre exécutif?

Mlle Ballantyne: Non. Cela repose sur une politique adoptée à l'unanimité portant sur le plein emploi. Cette politique est d'ailleurs celle du syndicat national des étudiants depuis pas mal de temps.

Le sénateur Bird: C'est très encourageant.

Le sénateur Deschatelets: Comme tout le monde, vous allez vieillir. À l'heure actuelle, vous vous attaquez à un problème complexe. Voudriez-vous aujourd'hui d'une loi qui donne à tous les Canadiens la liberté de choix? Un jour, vous arriverez vous aussi à la retraite, mais lorsque le moment sera venu, vous serez heureuse de pouvoir prendre votre propre décision? Seriez-vous heureuse si personne ne vous disait quand et où vous prendrez votre retraite, même si cela n'aura pas lieu avant 25, 30 ou 40 ans?

Mlle Ballantyne: Pour ce qui me concerne, je préfère la liberté de choix. Je crois que l'âge de la retraite est toujours une question subjective. Si l'âge de la retraite est maintenant de 65 ans, si nous éprouvons encore plus de difficultés sur le plan économique, plus de chômage, on pourrait alors abaisser l'âge de la retraite à 45 ans pour faire place aux demandeurs d'emploi sur le marché du travail, ce qui à mon avis ne devrait pas être permis. Je pense que la liberté de choix devrait être conservée.

Le sénateur Deschatelets: Pouvons-nous prendre pour acquis que vous exprimez maintenant le sentiment général dans votre secteur?

Mlle Ballantyne: Je crois que oui. À mon avis, je crois représenter la majorité.

Le sénateur Bosa: Ce mémoire a été rédigé par le Comité exécutif du syndicat national des étudiants?

Mlle Ballantyne: Oui.

Le sénateur Bosa: Avez-vous fait certains sondages chez les étudiants membres du syndicat?

Le président: M^{lle} Ballantyne a dit qu'il s'agissait d'une déclaration politique.

Le sénateur Bird: C'est une question de politique.

[Text]

The Chairman: It was drawn up as a result of the convention.

Miss Ballantyne: Perhaps I should explain that, as mentioned in many of our briefs, the staff of the National Union of Students—and I am one of the staff members, out of eight staff members—prepare these briefs and circulate them to our executive members. We have a representative from all the regions in Canada on our executive. We appreciate any input and we change the brief, depending on what people have to say, before we submit the brief.

The Chairman: What does our youngest member, Senator Inman, think about this?

Senator Inman: I think it is wonderful that the younger generation can speak and express ideas like this. I am really encouraged. I know that in some of my interviews I found some of the younger people saying that we should get out and make room for the younger people, whereas you say it should be a matter of choice, that if they feel they can continue on, then why not?

Senator Adams: Since I was 15 or 16, I have been working. I have the feeling that I was no kid, then, then I was working. My impression was that a lot of students were trying to get a job in some way, most of them, anyway. I have had experience in small business myself, and I sometimes look to hire the young people. In Canada, and especially in the Arctic, we have a different climate. I would say that, as a businessman, if I was going to hire somebody, I would hire a person of 22 or 25 or 26 years of age. That would be so, rather than hiring somebody between 40 and 50 years of age, who would not be able to work as long for me. I am wondering how the students would feel about that, say, when they are trying to get a job in the summertime, and they might come to me. I wonder how they would feel about that.

Miss Ballantyne: Students often have to deal with this problem when they apply for a job. They are very often told by employers that they do not have the experience to take that employment. It is a problem that we think should be carefully considered by employers, that perhaps our inexperience should be taken into account and we should be given a chance to get that experience.

Senator Deschatelets: That is very true.

Miss Ballantyne: We do not want to do that at the expense of another sector of the population. We do not want to be given special privileges. We just want to have some consideration given to our lack of experience.

Senator Inman: Do you think many of the students feel they would like to make a choice, or are they willing to accept positions as they come? There are some jobs now and I find some of them do not feel that they want to leave the city and go to the country, and so on. Do you find that, or are they willing to take anything that comes along?

[Traduction]

Le président: Le mémoire a été rédigé après le congrès.

Mlle Ballantyne: Peut-être devrais-je expliquer cela. Comme nous l'avons déclaré à plusieurs reprises dans nos mémoires, le personnel du syndicat national des étudiants—composé de huit personnes, moi y compris—a rédigé ces mémoires et les a fait circuler parmi les membres de l'exécutif. Nous avons un représentant de l'exécutif dans toutes les régions du Canada. Nous apprécions la collaboration et nous offrons les modifications qui s'imposent en fonction de ce que les gens pensent avant de présenter le mémoire.

Le président: Que pense notre plus jeune membre, le sénateur Inman, de tout ceci?

Le sénateur Inman: A mon avis, il est remarquable que la jeune génération puisse se faire entendre et exprimer des idées comme celles-ci. C'est encourageant. Dans quelques entrevues que j'ai fait passer, certains jeunes gens m'ont dit que nous devrions céder la place aux plus jeunes, alors que vous, vous dites qu'il s'agit d'une question de choix et que s'ils croient être en mesure de continuer, les gens âgés devraient pouvoir rester au travail.

Le sénateur Adams: Je travaille depuis l'âge de 15 ou 16 ans. J'ai l'impression que je n'étais plus un enfant, lorsque j'ai commencé à travailler. Il me semble que de nombreux étudiants, du moins la majorité, essayaient de se trouver du travail de la même façon. J'ai quelque expérience de la petite entreprise et j'ai souvent essayé d'embaucher des jeunes. Au Canada, et surtout dans l'Arctique, le climat est très différent. Personnellement, en tant qu'homme d'affaires, si je devais embaucher quelqu'un, je choisirais un jeune de 22, 25 ou 26 ans plutôt qu'une personne âgée de 40 ou 50 ans qui ne pourrait pas être à mon service aussi longtemps. Je me demande quelle est l'impression des étudiants à cet égard lorsqu'ils se cherchent un emploi d'été et qu'ils s'adressent à moi.

Mlle Ballantyne: C'est un problème auquel les étudiants font face lorsqu'ils présentent une demande d'emploi. Les employeurs leur disent souvent qu'ils n'ont pas l'expérience voulue pour obtenir l'emploi désiré. Les employeurs devraient se pencher sur ce problème. Ils devraient peut-être tenir compte de notre manque d'expérience et nous donner la possibilité d'en acquérir.

Le sénateur Deschatelets: C'est très vrai.

Mlle Ballantyne: Nous ne tenons pas à ce que ce soit au détriment d'un autre secteur de la population. Nous ne cherchons pas à obtenir des privilèges. Nous voulons simplement qu'on tienne compte de notre manque d'expérience.

Le sénateur Inman: Croyez-vous qu'il y ait de nombreux étudiants qui aimeraient pouvoir faire un choix ou bien sont-ils disposés à accepter les postes qui leur sont offerts? Il y a quelques débouchés à l'heure actuelle, mais je pense que certains d'entre eux ne sont pas disposés à laisser la ville pour aller travailler à la campagne et ainsi de suite. Est-ce le cas ou sont-ils disposés à accepter n'importe quel poste?

[Text]

Miss Ballantyne: Because we face such a high rate of unemployment, particularly among the youth, the youth are now prepared to take almost any job that is available. I think that is a very unfortunate situation. Many of our young people are trained and have spent years developing certain skills, in universities or in community colleges. I think it is a shame that, because of the unemployment rate, they cannot use their skills.

Senator Inman: On the other hand, it all adds up to experience, you know.

Senator Bosa: Good for you.

The Chairman: You cannot beat grandma.

Miss Ballantyne: Thank you.

The Chairman: You know, when we came here this afternoon, we did not know what to expect. This has been a delightful opportunity for us. You have presented a first-class brief and given us your views. It has been delightful to have you here, and we thank you very much. We appreciate it. I am sure you are very much better looking than Mr. Bedford, who was supposed to be here, and we are glad you came. You can tell your executive that you were welcomed very much by the senators. Thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

Mlle Ballantyne: Comme nous faisons face à un taux tellement élevé de chômage, surtout chez les jeunes, ces derniers sont maintenant prêts à accepter presque n'importe quoi. C'est fort regrettable. Un bon nombre de nos jeunes reçoivent une formation et consacrent des années à développer certaines aptitudes, que ce soit à l'université ou dans des collèges communautaires. Il est très regrettable que, à cause du taux de chômage, ils ne puissent s'en servir.

Le sénateur Inman: Mais ils acquièrent ainsi un bagage de connaissances.

Le sénateur Bosa: Bravo.

Le président: Que ferions-nous sans grand'maman!

Mlle Ballantyne: Merci.

Le président: Lorsque nous sommes venus ici cet après-midi, nous ne savions vraiment pas à quoi nous attendre. Nous sommes très heureux d'avoir eu l'occasion de vous rencontrer. Le mémoire où vous nous y avez exposé votre point de vue était de la plus haute qualité. Notre rencontre a été des plus agréables et nous vous savons gré d'être venue témoigner. Je suis persuadé que vous êtes beaucoup plus jolie que M. Bedford qui devait venir comparaître devant nous et nous nous félicitons de la substitution: Vous pouvez dire à votre direction que les sénateurs vous ont accueillie avec le plus grand plaisir. Merci beaucoup.

La séance est levée.

APPENDIX "7-A"

Y O U O N L Y D I E T W I C E

Retirement in Canada

Brief Submitted to the Special
Senate Committee on Retirement
Age Policies, Ottawa, Canada, Sept. 1978.

COLIN M. SMITH, M.D.(Sask.) M.D. (Glasg.)
F.R.C.P.(C) F.R.C.Psych. F.A.P.A.

Fellow American Geriatrics Society
Chairman, Task Force on Psychiatric Gerontology
Canadian Psychiatric Association
Consultant, Mental Health Services to the
Elderly, Saskatchewan Department of Health
Clinical Professor of Psychiatry, University of Saskatchewan
Chief of Psychiatry, Plains Health Centre, Regina.

Mailing Address: 4437 Castle Road, Regina, Sask. S4S 4W4

Views expressed are the author's own
and not necessarily those of the
Canadian Psychiatric Association,
the Saskatchewan Department of Health
or the University of Saskatchewan.

C O N T E N T S

Page No.

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

INTRODUCTION

SECTION 1	MYTHS ABOUT AGEING
SECTION 2	NEEDS OF THE ELDERLY
SECTION 3	RETIREMENT AND THE ELDERLY
SECTION 4	SPECIFIC RETIREMENT PLANS
SECTION 5	A BILL OF RIGHTS FOR THE ELDERLY
SECTION 6	A POSITIVE VIEW OF RETIREMENT

YOU ONLY DIE TWICE

Retirement in Canada

Colin M. Smith, M.D.

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

1. The greatest problem facing the elderly is bad social attitudes or what is called AGEISM. This is the idea that people become members of an inferior race or "non-persons" after a specified number of years, usually 65.
2. Ageism is a form of racism. There is no scientific basis for it. Many old people remain creative into their 80's or 90's. Ageism must be actively combatted by every possible means including use of the media.
3. The word SENILITY should be abolished. It generally signifies a failure to make a diagnosis and a refusal to go on looking. (27) Many so called "senile" persons are suffering from TREATABLE conditions like depression.
4. The illnesses of old people differ in many respects from those of younger ones and special expertise is required in treating them. There has been a great increase in knowledge of GERIATRICS (diseases of old people) but there is virtually no specialty of geriatrics in this country. If the old people are going to enjoy their retirement something had better be done. A short description of a geriatric program is included in the brief. The matter is urgent. With present trends an additional 166 three hundred bed general hospitals (18) will be required for the over 65's by 2001 (to say nothing of nursing homes, psychiatric hospitals, etc.).

5. Old people suffer many losses -- money, status, mobility, friends, independence, their homes, etc. -- and physical and mental problems are common. Thus the elderly have very high rates of physical and mental illness, alcoholism and suicide. They are often overmedicated (they don't handle drugs well.) In other words, old people need a lot of help and since their problems are not well understood they often get either no help or the wrong kind of help. This country should set up a National Institute on Ageing in order to provide leadership in this very important field.
6. There is widespread widowhood, loneliness and poverty in Canada's older population. It is suggested that the high poverty level is unacceptable.
7. Old people are a very heterogenous group. It is part of the stereotype of ageism that they are all alike (i.e. non-persons). This is a complete falacy. Consequently, plans to help them must be flexible and accommodate to a variety of preferences.
8. The basic needs of the elderly are for
- MONEY
 - STATUS AND DIGNITY
 - MEANINGFUL ACTIVITIES
 - INTIMACY
 - FAMILIAR SURROUNDINGS
 - GOOD MEDICAL SERVICES

If their retirement period is truly to become a 'golden age' provisions must be made for those six needs.

9. Retirement is a word that means different things to different people. However, the preponderance of the evidence is that most people want to retire but they also want to maintain their previous standard of living. More people are looking at 60 rather than 65 as the preferred age of retirement.
10. A minority want to go on working after 65 and if they are able and willing they should be allowed to do so (Winston Churchill was 65 when he became Prime Minister of Great Britain in 1940.). Therefore it is urged that mandatory retirement on an age basis be abolished. Projections for the 15-59 group to 2001 show little change as a proportion of the total population and there seems little real justification for the fear that the old will create greater unemployment for younger workers. In any event the number of older people exercising the option of continuing in fulltime employment is likely to be quite small.
11. A universal, vested, portable pension plan should be evolved which permits of retirement between the ages of 60 and 65. Special arrangements should be made for those engaged in arduous, unhealthy or dangerous employment.
12. Inadequacies in the private plans make it essential that the Government of Canada develop this as an upgraded Canada (Quebec) Pension Plan with substantially increased benefits and contributions capable of delivering up to 70 - 80% of previous salary levels with cost of living adjustments.

13. Features in the present Canada Pension Plan which discriminate against women are criticized.
14. The concept of pensions as deferred wages that are real living wages and are indexed to the cost of living must be unequivocally affirmed.
15. Because of the problem of victimization amongst the elderly I have proposed a BILL OF RIGHTS for the elderly based on 13 principles.
 - I. Right to Participate in Planning for their own Needs.
 - II. Right to Freedom, Dignity and Independence.
 - III. Right to Work.
 - IV. Right to Good and Readily Available Health and Social Services.
 - V. Right to Maintain a Familiar, Acceptable Environment to the Maximum Extent Possible.
 - VI. Right to Suitable Housing.
 - VII. Right to a Decent Income on Retirement which does not shrink.
 - VIII. Right to Adequate Nutrition.
 - IX. Right to a Reasonable Variety of Social Activities.
 - X. Right Not to be discriminated Against because of Mental Illness.
 - XI. Right to High Quality Institutional Care Where this Proves to be Necessary.
 - XII. Right to Explanations and Necessary Investigations in all Matters pertaining to the Old Person's Independence, Privacy, Treatment, Working Conditions and Social Needs.
 - XIII. Right to a Life and Death with Dignity.

16. The final section of this report is called 'A Positive View of Retirement'. It is pointed out that many of the problems of the elderly are remediable. It is not beyond the capacity of this country to provide a better deal for the elderly. Greatly enhanced efforts must be made to find alternatives to hospitalization and institutionalization. Such measures will not only be more acceptable to the elderly but less costly. If we don't take these measures then indeed we may really need the equivalent of 166 three hundred bed general hospitals predicted for the over 65's in the year 2001!

In addition to treating sickness more effectively we must adopt measures which promote better mental and physical health in the positive sense.

In this regard attention must be paid to the six needs I have outlined. New roles must be created for the elderly (some are suggested). We must utilize rather than discard their many skills. Help should be given with regard to informational, legal and advocacy services. There should be emphasis on pre- and post-retirement education as well as job retraining.

It is also important that there be emphasis on geriatric assessment units in which a holistic approach to problems is taken and these must be linked to good domiciliary services. While institutionalization should be avoided wherever possible, all institutions (general hospitals, psychiatric hospitals, nursing homes, etc.) should be required to meet the high standards of the Canadian Council on Hospital Accreditation; i.e., be accredited.

In the past it has been customary to view the life cycle in terms of education (early years), work (middle years), and leisure (old age). Such a view is archaic. All three concepts should be used throughout the life cycle and adapted to the different developmental phases or life tasks which we encounter. The accomplishment of life tasks continues until death and no life outlives its usefulness.

The application of these concepts would constitute a giant step forward for the elderly in this country and give them status, dignity and fulfillment instead of rejection and segregation which, to a large extent, is their present predicament.

INTRODUCTION

1. The terms of reference of the Committee are wide. As a practising psychiatrist and university professor with an extensive background of experience in public administration, I shall concentrate chiefly on the medical, psychiatric, social and psychological aspects of retirement and pension policies.
2. I shall keep my comments as brief as possible but will be pleased to elaborate on them in oral testimony. To begin with I want to debunk some myths about the elderly.

SECTION 1 MYTHS ABOUT AGEING

THE MYTH OF AGEISM

3. You only die once. Right? WRONG! Popular mythology has it that after a certain number of years (usually 65) a person is "old", has essentially no meaningful role in society and is waiting to die. As one handbook puts it in rather unfortunate phraseology.

So long as one agrees that employees who have out-
lived their usefulness after many years of service
cannot be discharged without seeing that they
are provided with income . . . Some form of pension
arrangement is essential (14) (underlining mine)

And so to the pasture -- or the grimmer spectre of the
institution.

4. The chief enemy of the elderly is AGEISM, the idea that individuals become members of an inferior race after a certain number of

specific years. Ageism is the most prevalent form of racism in this country. It must be fought vigorously and destroyed. The elderly have much more to fear from social attitudes than the ageing process itself.

5. Comfort (8) puts it succinctly when he says society has essentially prescribed the elderly as "unintelligent, unemployed, crazy and asexual."

These stereotypes are held so strongly that many old people passively accept them as in the Harris Poll of 1975.(8)

6. Anyone who studies the elderly cannot but be impressed with the many examples of their continuing creativity and achievement; e.g. Winston Churchill leading Britain through World War II at 65 - 70, and long afterwards, John Diefenbaker still a powerful force in Canadian politics at 83, Grandma Moses starting to paint at 78 when her fingers became too stiff for needlework, becoming world famous and continuing till her death at 102. Examples in the musical fields abound: Stokowsky, Toscaninni, Rubinstein, etc. In philosophy Bertrand Russell comes to mind, in architecture - Frank Lloyd Wright. Michelangelo started work on St. Peter's Basilica at the age of 71 and continued till his death at 89. Colonel Harland Sanders was reduced to a social security cheque at 65; afterwards he made millions.(20) Not everyone can reach this high level of achievement in late life but much apparent intellectual decline in the elderly is due to despair and a sense of uselessness rather than to organic brain changes.

The old must be divested of the stereotypes of unproductive, uncreative and inflexible. Some old people show these characteristics to be sure but so do many young persons.

THE MYTH OF SENILITY

7. The word senility should be abolished. It usually means a failure to make a diagnosis and a refusal to go on looking.(27) Any upset in an old person whether due to anxiety, despair, physical sickness or even a healthy and vigorous protest against real injustice is apt to be written off as senility. Senility is the big "put-down" for the elderly. The correct approach to emotional and physical disorders of the elderly is to find the causes and attempt to correct them. And although these disorders cannot always be cured they can nearly always be significantly improved with good medical care.

THE MYTH OF UNTREATABILITY

8. Most old people make good patients. Many have multiple physical problems but most can be helped significantly. All people have to die eventually but with good medical science most can be kept functioning till very close to the end of their lives. Unfortunately some doctors are pessimistic as in the story of the lady with the creaky knee. The doctor said "It's just old age." "But doctor" said the patient "it can't be." "Why not my dear?" "Well you see the other knee is just as old and it doesn't creak." A salutary story -- the patient was wiser than her doctor.

THE MYTH THAT NO SPECIAL EXPERTISE IS REQUIRED TO TREAT THE OLD

9. In this country we virtually have no medical specialty of geriatrics. Yet older persons respond to illness in ways which are often quite different from younger people (27) Illnesses are often

multiple and atypical. Thus we may find a coronary thrombosis presenting without pain and as a delirious state. It may even be wrongly labelled as a mental illness. In recent years there has been an explosion of knowledge in the geriatric field.

10. A useful approach to the elderly is the DYNAMIC QUADRUPLE ASSESSMENT.(23,25) This means that the following four elements are looked at in each and every case:

- (a) Pathological factors - e.g. electrolyte imbalance, deafness, cataract, arteriosclerosis. Remember that several factors may be present and require individual attention.
- (b) Psychological factors - e.g. reaction of the person to bereavement, sensory losses, memory disturbance, etc.
- (c) Sociological factors - e.g. retirement, poverty, influence of relatives, having to move to a less expensive neighbourhood, difficulty with transportation, etc.
- (d) Residual disability - Here the aim is to minimise this, e.g. - through special rehabilitative measures after a stroke, the provision of an artificial limb following amputation, etc.

This is essentially a HOLISTIC approach and requires a very thorough evaluation.

We have had a medical specialty of paediatrics for nearly a hundred years. The formation of a specialty of GERIATRICS is of the greatest importance in improving the health outlook of old people. Medical schools are now moving belatedly in this direction; much more needs to be done.

THE MYTH OF SERENITY

11. This is a most pernicious myth-"Old people are easily contented - they don't need much." Actually old people have very high rates of depression, psychiatric institutionalism, alcoholism, suicide, and physical illness and require good support systems. (12, 15, 18, 23 - 30)
12. Figure one shows the very high rate of psychiatric admissions to Canadian mental institutions in 1962.(28)
- It can be seen that the rate rises extremely sharply with age.

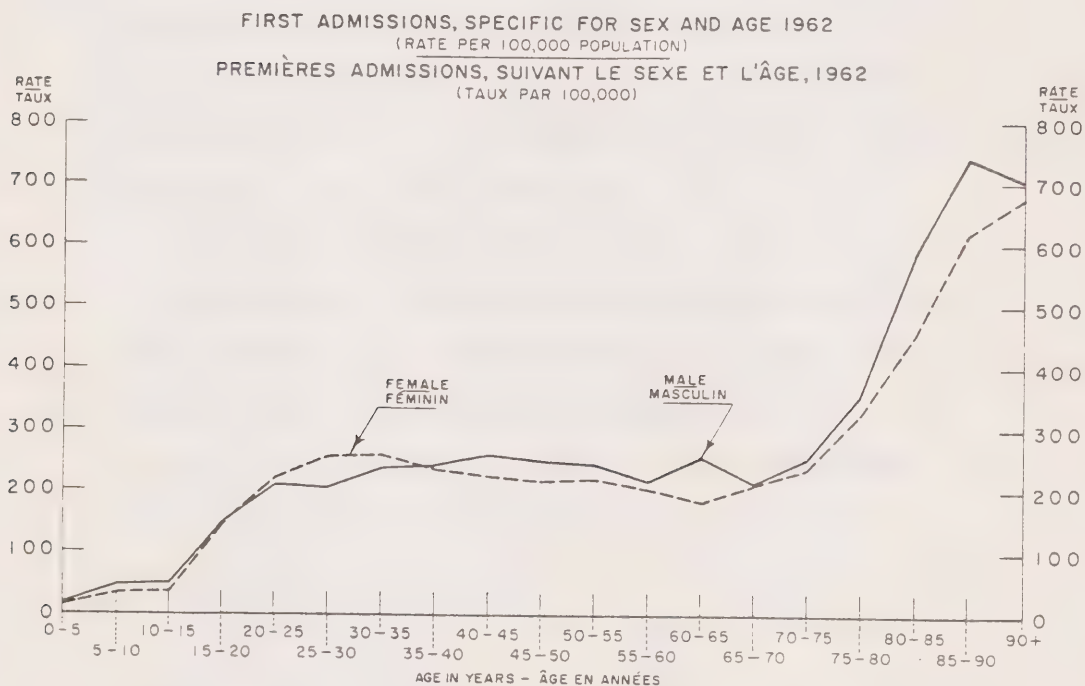


Figure 1 (Source: Statistics Canada - Mental Health Statistics)

13. Since 1962 there have been marked changes in mental hospital policies with admissions of older people resulting in a massive diversion of older people to the nursing homes which are not included in Mental Health Statistics. Even so Figure 2 which gives first admission rates for mental institutions in 1974 (29) still shows fairly high figures for the elderly.

All Institutions — Ensemble des établissements

First Admission Rates⁽¹⁾, by Age and Sex, Canada, 1974

Taux de premières admissions⁽¹⁾, selon l'âge et le sexe, Canada, 1974

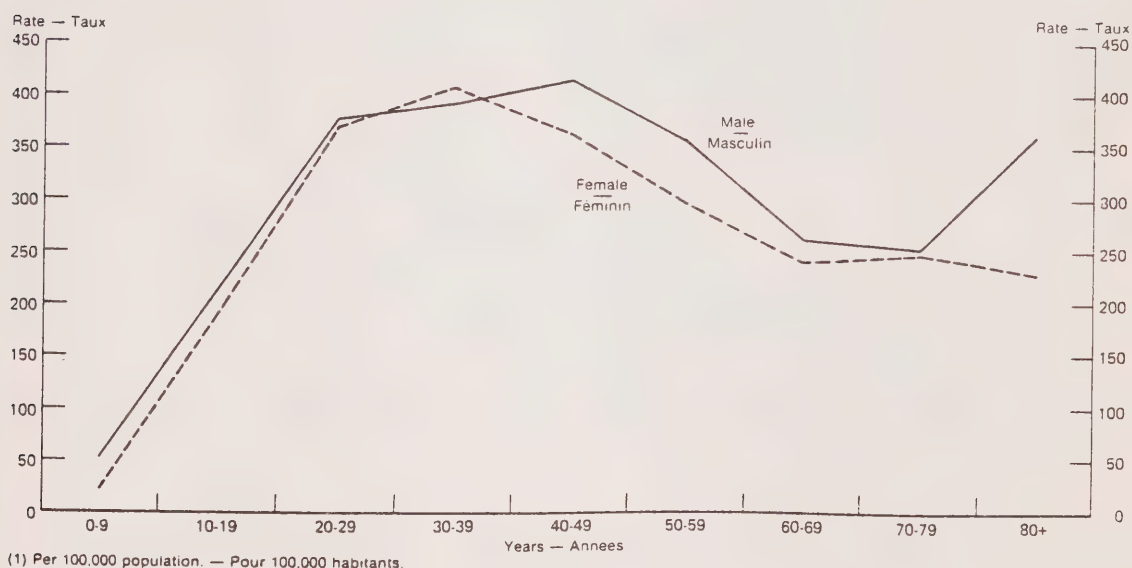


Figure 2 - (Source: Statistics Canada - Mental Health Statistics)

14. Younger persons tend to be discharged sooner from mental institutions and so when one looks at the ages of the patients actually in the institution at a given point in time there is a steady rise with age. Figure 3 shows the figures for 1965 and 1974.(30) Again the effects of changing mental hospital

admission policies are reflected. There are fewer patients in 1974

All Institutions — Ensemble des établissements

Patients on Books, by Age and Sex, Canada, 1965 and 1974

(Rate per 100,000 Population)

Malades inscrits selon l'âge et le sexe, Canada, 1965 et 1974

(Taux pour 100,000 habitants)

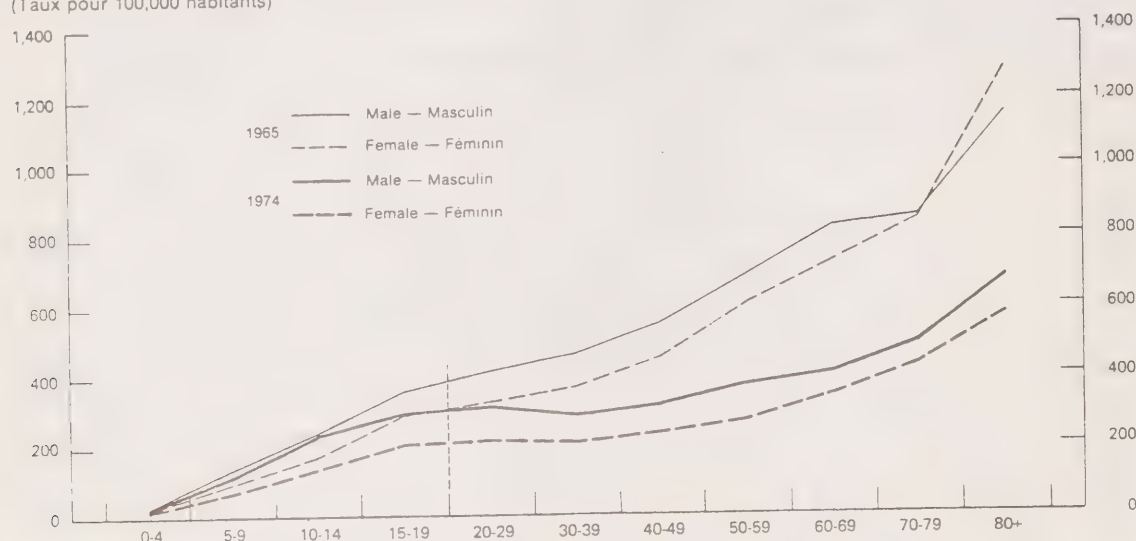


Figure 3 - (Source: Statistics Canada - Mental Health Statistics)

because of the growth of community psychiatry. In the case of older persons this has frequently meant a transfer from mental institutions which were usually weakest in its provision of physical care to nursing homes with little or nothing in the way of activity programs for the patients.

15. Suicide rates may be taken as another indication of mental disturbance, or at least extreme life dissatisfaction. Figure 4 shows the age specific rates for Canada from 1950 - 68. Suicide is a statistically infrequent event and there is some variation

from year to year, and between age groups. Generally however the rate rises steadily in males with age usually peaking in the 60 - 69 group but remaining very high thereafter. The rate in females is consistently lower than males (about one third) after reaching its peak in the 50 - 60 group and falling off slowly in succeeding decades. Figure 4 shows a considerable increase in the rate of suicide amongst younger persons; this is naturally a matter of growing social concern but the rates are still much lower than in the elderly.

16. Figure 5 shows the mortality rates from suicide and self-inflicted injury by age and sex for Ontario 1963-67 (15) and is included because it shows typical mortality curves in a diagram which is somewhat less complex than Figure 4 and therefore easier to follow. In this figure the peak for females is around 52 and for males about 10 years later.

17. Is this increase of the suicidal rate with age an inevitable result of the ageing process? Apparently not. In pre-war China, for example, where the elderly person was held in high respect and not subject to a humiliating loss of status and prestige the suicide rate in the old was actually lower than in the young. It is of some interest to note that for many years the peak suicide rate in Canada for all ages and both sexes was 9.8 per 100,000 population, the average of the three depression years 1930-32. In the 1960's the rate began to climb and was 9.7 by 1968. By 1971 it had reached 11.9 and in 1975 - 12.3, surely an indication of a troubled society.

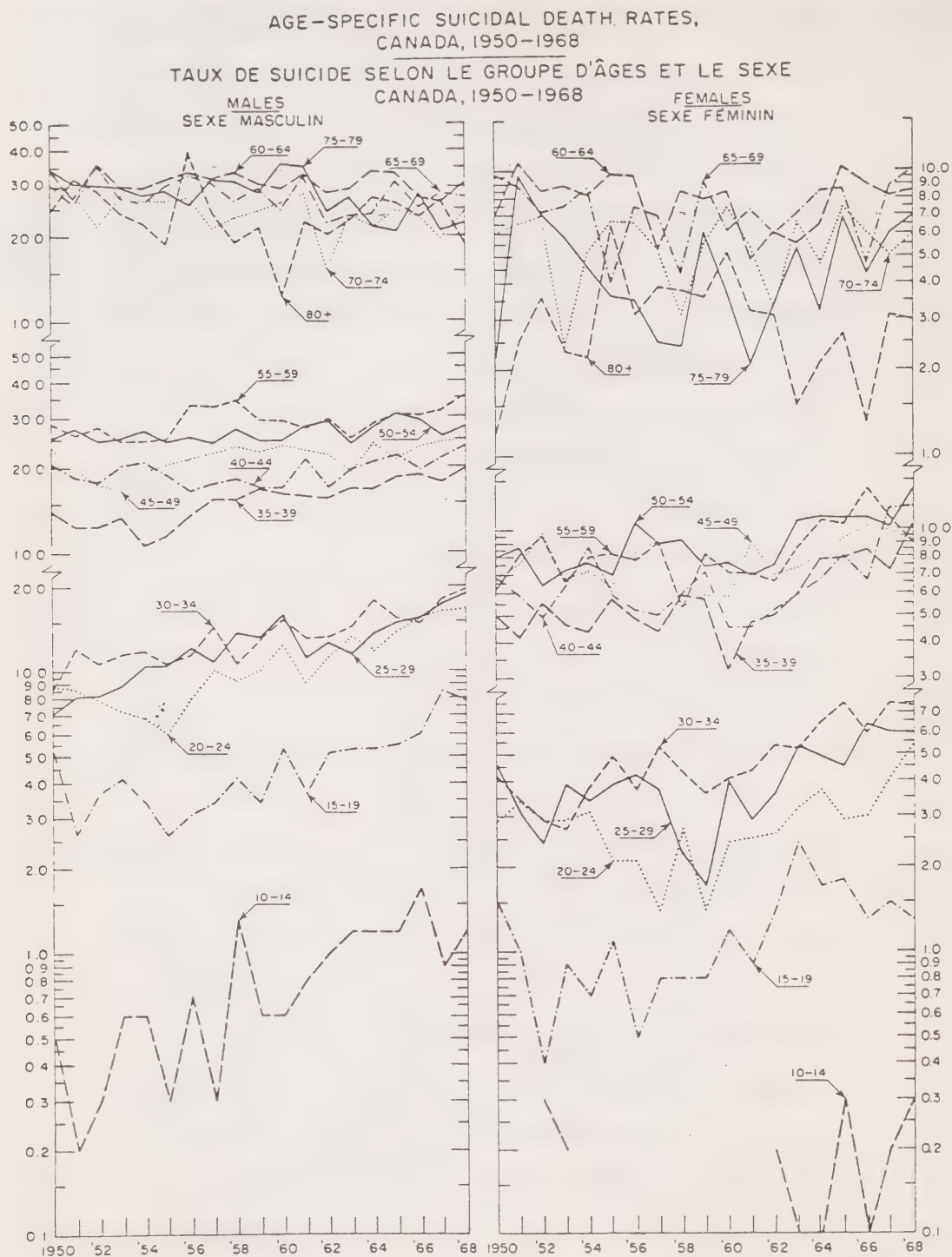


Figure 4 (Source: "Suicide Mortality 1950 - 68" - Statistics Canada 84-528)

MORTALITY RATES FROM SUICIDE AND SELF-INFLICTED INJURY
BY AGE AND SEX
ONTARIO, 1963-1967
(RATES PER 100,000 POPULATION)

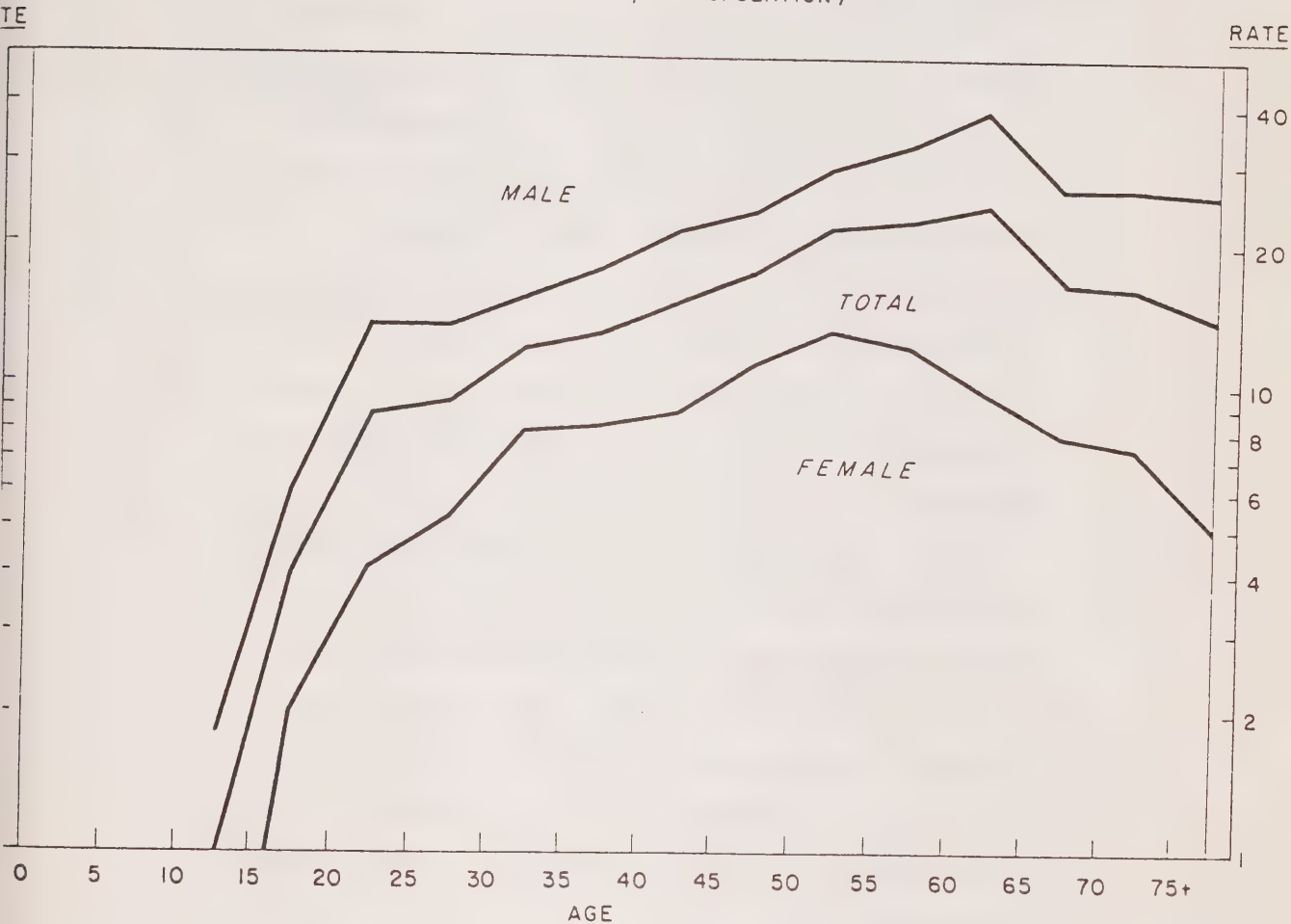


Figure 5 (Source: Ontario Department of Health - Special Report
No. 36, Toronto 1970.)

18. Another type of evidence comes from selected population studies. One of the most thorough of these was the Stirling County Study (12) in Nova Scotia. This was an epidemiological study of 20,000 persons; a sample of 1010 adults was drawn.

There was a significant correlation between 'community disintegration' and psychiatric symptoms. Poverty was an important component of community disintegration. The peak of mental ill-health was in the 60-69 group. Only about 5% of the women and 10% of the men in this group were classed as free from all evidence of psychiatric symptomatology.

19. Another study was carried out by the present author in a Saskatchewan rural family practice.(24) During the year of the study almost 100% of the patients served by the family doctors were seen. Figure 6 shows the breakdown by age. These show a peaking in the 61-70 group only to be exceeded in those over 80 because of the prevalence of organic brain disease.
20. It is tempting to link some of the preceding findings to the retirement period in men; however, some caution is warranted because of the multiplicity of factors involved. Physical illness, lack of income, loss of status, sensory deficits, loss of mobility, bereavements, and lack of work all interact in a complex way. However, the period between 61 and 70 is certainly likely to be a particularly difficult one for men.
21. Physical and mental illness are closely related in the elderly and one can easily be mistaken for the other. In 1971 persons of 65 or over (8.1% of the population) accounted for 35% of all the patient days in General and Allied special hospitals.(18) When mental and general hospitals are combined mental disorder takes an impressive lead over other conditions

Poucentage de malades
ayant un diagnostic psy-
chiatrique.

SCHÉMA I. — La fréquence
des diagnostics psychia-
triques par âge au Sas-
katchewan, en médecine
générale.

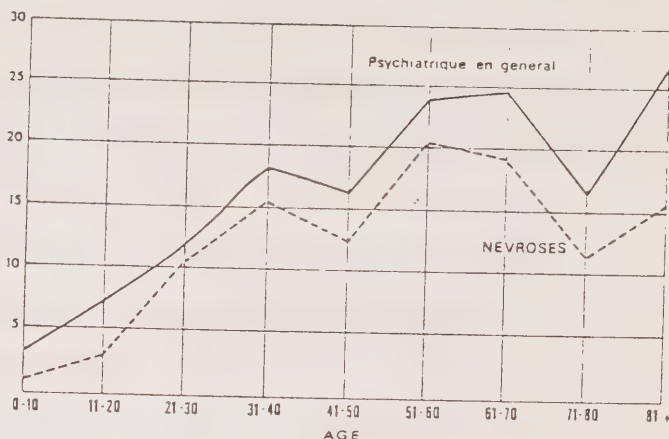


Figure 6 (Frequency of Psychiatric Diagnosis by Age in a Saskatchewan Rural Family Practice)

amounting to 5.2 million patient days in 1971 or 23.2% of the total days spent in hospital by persons aged 60 or over.(18)

There is a great need in this country for geriatric assessment units (about 1 bed for every 1000 elderly persons) where intensive short-term investigations can be carried out to properly diagnose and treat the multiple physical and psychosocial problems found in the elderly. A short account of a geriatric service is given under the part of the brief dealing with good medical services. There is a need for federal government leadership in this matter. We can't afford to wait till we are overwhelmed by a geriatric invasion and grossly underequipped to deal with it. A National Institute in Ageing should be set up by the federal government to provide leadership in developing policies to deal effectively and humanely with the greatly augmented older population of the future. The present system

of warehousing discarded personalities in institutions is not only inefficient and inhumane, it is also very expensive. Already the institutional system is bulging at the seams; how will it cope with 2 or 3 times the geriatric population? We urgently need to develop expertise and alternative programs

THE MYTH THAT OLD PEOPLE ARE ALL ALIKE

22. Part of the stereotype of ageism is that old people lose their individuality. We hear statements like "All old persons like . . . " Such statements are dangerously misleading. In planning for the elderly we must always remember that they are a diverse group with many different tastes. Thus some want to retire early, others want to go on working, some love company others like to be left alone a lot, some think retirement villages are great while to others they are anathema, etc.

SECTION 2NEEDS OF THE ELDERLY

23. Despite what has been said about the heterogeneity of the elderly old people do have 6 basic needs though in varying degrees.

These are

MONEY

STATUS & DIGNITY

MEANINGFUL ACTIVITIES

INTIMACY

FAMILIAR SURROUNDINGS

GOOD MEDICAL SERVICES

MONEY

24. In spite of the existence of the Guaranteed Income Supplement the "Fact Book of Poverty" (19) shows that in 1973 48% of individuals over 65 were poor and 21% of families headed by a person over 65 were poor. In the case of families with a head aged 70 years or more 40% were poor as were 65% of unattached individuals of that age.(7) After 40-50 years of working life and a 5 or 6 tiered retirement income system this is an absolutely deplorable showing for a country like ours. A number of different indices of poverty have been developed (19) but the end result is the same - the financial predicament of large numbers of our elderly citizens is grim.

STATUS & DIGNITY

25. Old people command little status and dignity. It is not uncommon to hear of a patient in hospital called a "geriatric case." Who would call a child a paediatric case? Old people

are sometimes said to be "dumped on" a hospital as if they were sacks of potatoes. Few seem to recognize the capacity of the elderly for wisdom and a balanced perspective gained through years of experience. Residents of institutions have few rights and are often scared to demand them. (2) Our society does not value old things, and old people like old pens or old cars are quietly discarded.

MEANINGFUL ACTIVITIES

26. Worst of all old people are frequently deprived of any meaningful role in our society. It is quite different in other societies, particularly oriental ones. In ours they are too often thought to have "outlived their usefulness." Even in institutions where some old people have to spend all their time there is often a virtual absence of programs for them.

INTIMACY

27. Loss of spouses, relatives and friends is a part of growing old. At 65 8% of men and 21% of women in Canada live alone. At 75 - 15% of men and 30% of women live alone. Nearly 80% of women of 85 are widows, a consequence of their increased longevity. (7) Financially women are often at a disadvantage in pension schemes compared to men. Widowhood, loneliness and poverty all combine to impair their physical and mental health. Many studies have shown the importance of having at least one close confidante. A few people can survive well in isolation but most cannot without serious physical and/or mental disturbance.

FAMILIAR SURROUNDINGS

28. Mementos of the past are very important to the elderly and dislocation from their own homes is very traumatic to them. Yet income and health problems when combined with a lack of community support systems often force them into another neighborhood or to an institution where they may be drugged into oblivion or tranquilized out of a sense of social injustice.

GOOD MEDICAL SERVICES

29. Old people are often reluctant to report symptoms and doctors may be unduly pessimistic in treating them. As mentioned before there is virtually no specialty of geriatrics in this country. This is a very serious shortcoming and will become more so as the number of aged persons increase. The subject of a comprehensive geriatric service takes us beyond the scope of this brief but would essentially require

- (1) Setting up surveillance programs to identify those at risk.
- (2) The development of small geriatric assessment units for intensive investigation and treatment of the elderly both from a physical and mental viewpoint.
- (3) The training of doctors, nurses and social workers in geriatrics.
- (4) The development of preventive maintenance services in terms of early medical, dental and foot care, aids for the special senses and adequate nutrition.

(5) The development of intermediate services such as day centres, meals on wheels, home nursing, home helps, dresser services, night services, home maintenance, special T.V. services, etc. A major thrust of these services is to maintain people in their own homes and out of hospitals through good support systems.

(6) Minimum use of long-term institutions but high standards for those that are used.

Can we afford it? We can't afford not to do it. The projection for 2001 is that with present standards an additional 166 three hundred general hospitals alone will be required for the over 65's alone -- a staggering thought!(18)

SECTION 3 RETIREMENT AND THE ELDERLY

30. Retirement is a complex issue. At one time almost universally dreaded because of the threat of dire poverty or dependence on one's children, it is now often welcomed provided the conditions are right. Kell and Patton (11), for example, describe a near ideal situation with well-off university professors who reported no change in their standard of living. 85% stayed professionally involved, 71% were employed at some point, 73% were very satisfied; another 24% satisfied; this left only 3% dissatisfied.

31. Barfield and Morgan (1) found that a higher level of satisfactions in their group of retired auto workers was associated with:

Finding life as expected

Retiring for other than health reasons

Health no worse than before

Retirement income at least 60% of previous level

Maintenance of work and leisure activities

32. Interestingly the above workers found a decline in satisfaction in a 1976 sample compared with a 1969 one based on;

Health status problems

Financial status

Moves since retirement

The effects of inflation were likely a factor in the later results.

33. The Ontario Long Term Study on Ageing (9, 16) found that the percentage of people looking forward to retirement increased from 41.2% at age 48 to 58.5% at 54.

34. A Saskatoon Study (17) of 650 persons over 60 found that of the 80% retired only 3% wanted full-time and 8% part-time work -- mostly for the money.

35. In a cross cultural survey by Shanas et al only a minority of old people wanted to continue to work. These were 10% in Denmark, 20% in Great Britain and 25% in U.S.A.(21)

36. In general most studies have indicated that society is moving towards the concept of retiring at 60 rather than 65 with even earlier ages for those in arduous, dangerous or unhealthy occupations.

37. Does a retirement syndrome of depression of even suicidal proportions exist? There is much mythology involved here but some individuals need to keep busy and have their self esteem severely shaken when forced to retire. The extent of the very severe reactions has probably been exaggerated but difficulties

of adjustment with a sense of futility, boredom, anxiety and significant depression are certainly common. Sainsbury (22) found lack of employment contributed to 21% of his elderly suicides while Gardner et al (10) found in their suicidal cases disturbed employment records and downward mobility.

38. Perhaps a more typical view of retirement is expressed by a factory worker.(6)

"When you go into a factory it is a matter of assignment. They say, 'Do this', and you are assigned to a machine and that is what you do and you repeat it over and over and over, the same routine operations, there is no diversification and absolutely no opportunity for knowledge or exchange or anything else -- you just stand there all day long, day after day, year after year, for a lifetime. And then someone asks you, 'Do you really want to retire?' . . . The only deterrent to people working in factories retiring from these factories is whether they will get a pension on which they would be able to live and support their wife or other dependents in the manner in which they have become accustomed. That is the only deterrent." (my underlining)

39. What these studies suggest is that most people want to retire but not suffer a drop in their living standards. The minority should be respected too and for that reason:

- (1) Mandatory retirement at a fixed age should be abandoned.
- (2) More flexible plans should be evolved to permit of earlier retirement.

40. Fears have been expressed that removing mandatory retirement would increase unemployment. There seems little basis for this. With reasonable retirement plans most want to retire before 65. Also, according to 7 projections of the age growth (4) 15-59 roughly corresponding to the "work force" there will be little change to 2001. The 1975 level is 61.2% of the total population. By 2001 the seven projections range from 59.69% to 64.82%. There will be fewer children and more old people in 2001 according to these projections. The intermediate old (75-84) will increase roughly twice while the old - old (85+) will increase almost three times. We shall have to be prepared to deal with much larger numbers of sick elderly.

41. The relationship between health and retirement merits more thorough studies. Thompson & Streib (31) suggested that poor health often leads to retirement and that there may be a post retirement improvement. Martin and Doran (13) in their data on men over 55 found a steady increase in illness with age and a drop of 30-50% immediately after retirement. However, a problematic issue in these investigations is the tendency of the aged to under report sickness. Further studies with objectively defined groups are needed; the circumstances under which retirement takes place vary so much that it seems likely that either positive or negative effects on health could be found.

SECTION 4 SPECIFIC RETIREMENT PLANS

42. This complex subject has been exceptionally well covered by Joan C. Brown in "How Much Choice? Retirement Policies in

Canada." (4) and I shall comment only briefly. A universal, vested portable plan developed essentially as an improved version of the Canada (Quebec) Pension Plan is essential with substantially increased benefits and contributions. Payments must be indexed to the cost of living and must be able to deliver up to 70-80% of previous salary levels with cost of living adjustments. I see only a limited role for private plans and agree with Brown (4) that "until now the private pension area has concentrated on protecting its own interests by using its very considerable lobbying power to prevent or at least curtail proposals for improvements in the state provided plans. At the same time the best plans have been piecemeal improvements and the worst plans have stood still unless forced by government regulations to progress."

43. An iniquitous feature of the Canada Pension Plan must go. "It excludes women working for their husbands and women working at home, supports aged widowers at a higher level than aged widows, deprives a woman of her pension if she remarries, and ignores dependents other than the spouse and children." (4)
44. The concept of pensions as deferred wages (i.e. living wages) must be unequivocally affirmed. It is vital that we move away from the idea that the elderly are the objects of our charity and may receive pensions as a grace and favour. It is this kind of thinking that allows the elderly to be maintained on fixed incomes while the wage earners at least make a reasonable attempt to keep pace with inflation. This is nothing but a cruel form of economic strangulation and another manifestation of ageism. Behind it is the unexpressed

thought "They're lucky to get anything at all." "They" are in fact "we" and I suggest the provision of a deferred wage which a person can live comfortably on in retirement is a basic right of every working person. This can never be achieved without a universal government controlled plan which is indexed to the cost of living.

SECTION 5 A BILL OF RIGHTS FOR THE ELDERLY

45. There is much more to retirement than pensions. The elderly are a vulnerable and frequently victimized group. There is a strong need for a Bill of Rights to protect their interests. The following principles are suggested.

I RIGHT TO PARTICIPATE IN PLANNING FOR THEIR OWN NEEDS.

46. Far too many programs are set up without reference to the elderly who indeed are often too psyched out by ageism to believe they need be consulted.

II RIGHT TO FREEDOM, DIGNITY AND INDEPENDENCE

47. This implies maintenance of independence status whenever possible and respect for their privacy. Don't "lock them in" physically, psychologically or chemically.

III RIGHT TO WORK

48. Mandatory retirement at 65 should be abandoned. Older citizens who wish to work and are able to do so should not be prevented. For the majority who wish to retire a flexible option allowing retirement between 60 and 65 should be available.

IV RIGHT TO GOOD AND READILY AVAILABLE HEALTH AND
SOCIAL SERVICES

49. At present knowledge of geriatrics and gerontology is at the minimum in this country. In many institutions for the elderly the staff will privately admit they lack training. Surveillance programs for the elderly are almost non-existent yet they can significantly improve the outlook through early treatment. The thrust and expertise of home services to the elderly must be greatly intensified.

V RIGHT TO MAINTAIN A FAMILIAR, ACCEPTABLE ENVIRONMENT
TO THE MAXIMUM EXTENT POSSIBLE

50. Old people naturally treasure relics of their past. They die more rapidly when uprooted. To the maximum extent possible they should be maintained with dignity and pride in their natural surroundings.

VI RIGHT TO SUITABLE HOUSING

51. A variety of options should be available to the elderly. Most prefer their own homes, but others opt for retirement villages, high rise apartments, etc. Most like to be near children but not living with them. Their preferences should be sought and flexible dynamic plans evolved.

VII RIGHT TO A DECENT INCOME ON RETIREMENT WHICH DOES
NOT SHRINK

52. No old person in a society as rich as ours should want for money or material things, yet many are at the poverty line. Things are not so bad here as in certain states of the United States where the old have had to raid garbage cans in order to survive, but they leave much to be desired.

VIII RIGHT TO ADEQUATE NUTRITION

53. Programs should be set up to ensure that the elderly get enough to eat; many do not.

IX RIGHT TO A REASONABLE VARIETY OF SOCIAL ACTIVITIES

54. Some "meals on wheels" programs in the United States of America have failed because the oldsters didn't eat the food brought to them. Eating is a social function. They needed to be taken out to the food. Few choose to be hermits; most have it thrust upon them. Emphasis should be placed on the further development of social and recreational centres for the elderly.

X RIGHT NOT TO BE DISCRIMINATED AGAINST BECAUSE OF MENTAL ILLNESS

55. Many institutions close their doors on old people with a history of emotional or mental illness. No person should be denied services on those grounds; legislation should be enacted to prevent it.

XI RIGHT TO HIGH QUALITY INSTITUTIONAL CARE WHERE THIS PROVES TO BE NECESSARY

56. There must be an end to substandard institutions.(2)
Bad institutions breed dehumanization and demoralization. Safeguards must be built in through adequate participation mechanisms and grievance procedures for the "guests." Above all there must be adequate programs. Basically these must be state financed. Old people should not have to impoverish themselves for the "privilege" of waiting to die. All long term facilities should meet the standards of the Canadian

Council on Hospital Accreditation for long term facilities.

At present very few meet these standards.

XII RIGHT TO EXPLANATIONS AND NECESSARY INVESTIGATIONS IN
ALL MATTERS PERTAINING TO THE OLD PERSON'S INDEPENDENCE,
PRIVACY, TREATMENT, WORKING CONDITIONS AND SOCIAL NEEDS

57. Old people are a frightened and often victimized lot.

Special advocacy mechanisms should be created by the provinces to protect their rights.

XIII RIGHT TO A LIFE AND DEATH WITH DIGNITY

58. Every old person must have the opportunity to enhance his dignity and self respect, and to maintain his independence from others. Dignity in dying includes the right to permit or deny the use of extraordinary support systems.

SECTION 6 A POSITIVE VIEW OF RETIREMENT

59. Studies conducted at the National Institute of Mental Health and elsewhere have demonstrated a much higher degree of flexibility, resourcefulness and optimism amongst aged persons than was previously believed. (3) Many of the bad effects attributed to ageing were due to medical or emotional illness, personality factors and sociocultural effects. Much of the decline with age is due to illness and a good deal of that illness is treatable. Other things which cause trouble are loss of dignity and status, lack of useful activities, loss of spouses and friends, perceptual difficulties such as visual or hearing losses, and dislocations from familiar surroundings. Institutionalization, though sometimes necessary, is often the last straw and too often the institutions themselves are dehumanizing and demoralizing.

60. A comprehensive program for the retired person must do more than look at the pension aspects. It must both take other measures to help the elderly and encourage them to help themselves.
61. The first step is the formation of a BILL OF RIGHTS such as has been outlined in Section 5.
62. More energetic measures have to be adopted to enable old persons to continue in their own homes when that is their wish. Increased home care, home help, meals on wheels, cheap rate transportation, reduced cost meal services, snow clearing, etc., will help. Day Centres and Day Hospitals are also very useful, allowing the old person to stay in his home but get needed help from centre programs during the day. This is much less costly and more humane than institutionalization.
63. It is important to set decent, humane standards for all programs and services offered. This is especially important for institutional services in which the 'guests' have limited rights. All psychiatric and general hospitals should be accredited by the Canadian Council on Hospital Accreditation. All nursing homes and long-term facilities should meet the standards of the Canadian Council on Hospital Accreditation for long term facilities. This may not be immediately practicable but should be vigorously pursued and implemented within 5 years. The fields of geriatrics and geriatric psychiatry must also be developed rapidly.
64. The provision of information to the elderly is important. A few years ago the Senior Citizens Commission in Saskatchewan(1974)

observed :

"The older person in this province does not have any information about services and programs that do exist or about alternatives that could be available in housing, community services or health care." (4)

It is important that each province develops mechanisms through the media, social centres and other means to help senior citizens find their way through the bewildering array of services offered. The federal government should vigorously promote measures to improve public understanding of the assets of the elderly and to improve their self-image.

65. Old people are often victimized and need legal help. Brown (4) rather disappointingly comments "In an attempt to discover how much attention was being given to identifying and meeting the legal needs of the retired a letter was sent to each legal service. Only three Provinces replied."
66. The housing needs of the elderly are important. Special help should be given elderly homeowners to physically maintain their homes. Consideration should be given to abolishing school and property tax for older persons. The plight of roomers needs to be looked at carefully.
67. Increased aid should be given to elderly persons to achieve hearing aids, eye glasses and prosthetic devices in order to facilitate their continuing independence.
68. It is of the utmost importance to continue to utilize the creative talent and experience of the elderly in a variety of

roles. Already steps have been taken in Canada and in the U.S.A. but these have generally been too piecemeal. I do not have the space to discuss these in detail but they include teaching, the preservation of crafts, founding Colleges by the elderly (e.g. Hastings College of Law at the University of California), Counselling (a very important skill in which some older people excel younger ones), local history projects, private enterprise (e.g. the Texas Refinery - older salesman, group average age 70), Foster grandparents, Senior Opportunities for Services programs, Green Thumb and Green Light programs, New Horizons and SERVE (Serve and Enrich Retirement by Voluntary Service).

69. Education programs for the elderly should include education for its own sake, pre-retirement seminars given years not weeks before retirement, Education for post-retirement and Special job retraining.

70. At present education, work and leisure are almost separated into three distinct epochs of life. The concept of the life cycle should be taught early with emphasis of the particular challenges of each phase. Leisure counselling and continuing self fulfillment should become an important point of education throughout life.

71. I am convinced that, if these measures were vigorously implemented we could really say with Cicero that:

"Old Age, especially an honoured old age, has so great an authority that this is of more value than all the pleasures of youth."

Or with Browning:

"Grow old along with me!

The best is yet to be."

72. But that time has not yet come for the majority of our older citizens condemned to sickness, widowhood, loneliness and poverty. Its fulfillment will demand our best efforts.

R E F E R E N C E S

1. Barfield, R.E.
& Morgan, J.N. Trends in Satisfaction with retirement
Geronologist 18, 19-23, 1978
2. Baum, Daniel Jay Warehouses for Death: The Nursing Home Industry. Burns & McEachern
Don Mills, 1977
3. Birren, J.E.; Butler, R.N.; Greenhouse, S.W.; Sokoloff, L.; & Yarrow, M.R. Human Aging: A Biological and Social Study.
U.S. Govt. Printing Office
Washington, D.C. 1963
4. Brown, Joan C. How Much Choice? Retirement Policies in Canada
Canadian Council on Social Development, Ottawa 1975
5. Butler, R. N. Why Survive? Being old in America
Harper, N.Y. 1975
6. Carp, F.M. (Ed) Retirement
Behavioural Publications N.Y. 1972
7. Clark, J.A. & Collishaw, N.E. Canada's Older Population Health & Welfare Canada
Ottawa 1972
8. Comfort, A. A Good Age
Crown N.Y. 1976
9. Crawford, L. & Matlow, J. Some Attitudes towards retirement amongst middle-aged employees in a longitudinal study. 1959-1978
Industrial Relations Quart. Review 4, 616-631, 1972
10. Gardner, E.A.; Bahn, A.K. & Mack, M. Suicide & Psychiatric Care in the Ageing
Arch. General Psychiatry 10, 547, 1964
11. Kell, D. & Patton, C.V. Reaction to Induced Early Retirement
Gerontologist 18, 173-179, 1978
12. Leighton, D.C.; Harding, J.S.; The Character of Danger Macklin, D.B.; MacMillan, A.M.; Vol. III of the Stirling County Study & Leighton, A. Basic Books N.Y. 1963

13. Martin, J. & Doran, A. Evidence concerning the relationship between health & retirement
Sociological Review 14, 329-343, 1966
14. Mercer, W. M. & Coward, L. E. Canadian Handbook of Pension & Welfare Plans
Don Mills C.C.H. 1972 cited in (4)
15. Ontario Dept. of Health Suicide & Self-Inflicted Injury - Ontario 1963-67
Special Report No. 36. Toronto 1970
16. Ontario Long Term Study on Ageing 1962 Ministry of Community and Social Services, Toronto
17. Orris, M. S. Factors which contribute to the Social and Economic independence of people over 60. Saskatoon Social Planning Council 1970.
18. Rombout, M. K. Hospitals and the Elderly: Present & Future Trends
Health & Welfare, Canada 1975
19. Ross, David Fact Book on Poverty
Canadian Council on Social Development Ottawa 1975
20. Sanders, Harland Finger Lickin' Good
Creation House, Illinois 1974
21. Shanas, E.; Townsend, P.; Wedderburn, D.; Friis, H.; MilhJ, P.; & Stehouwer, J. (Eds) Old People in Three Industrial Societies
New York. Atherton Press 1968
22. Sainsbury, P. Suicide in Later Life
Gerontology Clinics 4, 161-170, 1962
23. Smith, Colin M. Psychiatry Problems of the Elderly.
J. College Gen. Practice Canada 13, 15-18, 1967
24. " " La Psychiatrie et le médecin Généraliste
L'Information Psychiatrique 50, 499-502, 1974
25. " " Mental Illness in the Older Citizen. Paper presented at Conference "Surveillance of the Elderly at Risk" Edmonton 1977
26. " " Social and Psychological Aspects of the Ageing Process. Paper presented at "Surveillance of Elderly at Risk" Edmonton, 1977.

The Joy of Ageing: And some of
Its sorrows. Presented at Canadian
Psychiatric Association Annual
Meeting, Saskatoon, 1977

28. Statistics Canada

Mental Health Statistics
Vol. 1 - Institutional Admissions
and Separations, 1962. Ottawa 1964.

29. " "

Mental Health Statistics
Vol. 1 - Institutional Admissions
and Separations, 1974. Ottawa 1976/

30. " "

Mental Health Statistics
Vol. II Patients on books of
institutions 1970-74 Ottawa, 1977

31. Thompson, W. E.;
Streib, G. F.

Situational determinants: Health
and Economic deprivation in retirement
J. Soc. Issues 14, 18-34, 1958

APPENDICE «7-A»

ON NE MEURT QUE DEUX FOIS

La retraite au Canada

Mémoire soumis au
Comité spécial du Sénat sur les
politiques relatives à l'âge de la retraite,
Ottawa, Canada, septembre 1978,

par

COLIN M. SMITH, M.D. (Sask.) M.D. (Glasg.)
F.R.C.P. (C) F.R.C. Psych. F.A.P.A.
Fellow American Geriatrics Society
Président du groupe d'étude sur la gériatologie psychiatrique
Association canadienne de psychiatrie
Expert-conseil auprès des services d'hygiène mentale au
troisième âge, ministère de la Santé de la Saskatchewan
Professeur de psychiatrie clinique, Université de la Saskatchewan
Directeur de médecine psychiatrique, Plains Health Centre, Regina

Adresse postale: 4437 Castle Road, Regina, Saskatchewan S4S 4W4

Les idées exprimées par l'auteur sont les
siennes et n'engagent pas nécessairement
l'Association canadienne de psychiatrie,
le ministère de la Santé de la Saskatchewan
et l'université de la Saskatchewan.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION

	<u>Page</u>
Section I	Mythes concernant le vieillissement
Section II	Besoins des personnes âgées
Section III	La retraite et les personnes âgées
Section IV	Régimes de retraite
Section V	Déclaration des droits des personnes âgées
Section VI	Une attitude positive face à la retraite

ON NE MEURT QUE DEUX FOIS

La retraite au Canada

par le Dr. Colin M. Smith

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

1. Le problème le plus sérieux auquel doivent faire face les vieux est une attitude sociale négative que l'on appelle le "VIEILLISME". Cette idée repose sur l'assomption qu'en vieillissant les vieux joignent les rangs des "non-personnes", une sorte de race inférieure, et que ce processus intervient après un nombre d'années précis, généralement 65 ans.
2. Il s'agit d'une forme de racisme puisque cette attitude ne repose sur aucune donnée scientifique. Ainsi, on note que de nombreuses personnes âgées restent créatrices même après avoir atteint l'âge de 80 ou 90 ans. Le "vieillisme" doit être combattu ouvertement par tous les moyens possibles notamment par les médias.
3. Le terme SÉNILITÉ devrait être aboli du dictionnaire. Il traduit en règle général une lacune de diagnostic et le refus de chercher plus loin. (27) De très nombreuses personnes que l'on tient pour "séniles" souffrent simplement de maladies pouvant être traitées comme des dépressions.
4. Les maladies des vieux diffèrent à de nombreux égards de celles des jeunes, et il faut faire appel à des spécialistes pour les soigner. La gériatrie (étude des maladies des personnes âgées) devient de plus en plus spécialisée, mais il n'y a pour ainsi dire aucune spécialité en gériatrie au Canada. Si l'on veut que les personnes âgées profitent de leur retraite, il est temps de faire quelque chose. En appendice au mémoire, nous avons inclut une brève description d'un programme en gériatrie. C'est une question urgente. Vu la tendance

actuelle, il faudra d'ici 2001 construire 166 hôpitaux généraux de 300 places chacun (18) pour les personnes âgées de plus de 65 ans (ces chiffres ne prennent pas en considération les hôpitaux psychiatriques et les foyers du troisième âge.

5. Les vieux souffrent de plusieurs façons: ils perdent leur pouvoir d'achat, leur statut, leur mobilité, leurs amis, leur indépendance, leur foyer, etc. - et sont également atteints dans leur intégrité physique ou psychique. En conséquence, les vieux présentent un taux élevé de maladies mentales et physiques, d'alcoolisme et de suicide. Très souvent ils prennent trop de médicaments (dont ils ne savent pas toujours user à bon escient). En d'autres termes, ils ont besoin qu'on leur tende largement la main et étant donné qu'on ne comprend pas très bien leurs problèmes, bien souvent ils ne peuvent compter sur personne ou ne reçoivent pas l'aide la plus indiquée. Nous devrions établir au Canada un Institut national sur les questions de vieillissement pour ouvrir la voie dans ce domaine important.

6. Il y a au Canada un veuvage, une solitude, et une pauvreté de la population du troisième âge généralisés. Et à ce sujet nous pensons que le niveau élevé de pauvreté est innacceptable.

7. Les vieux forment un groupe très hétérogène. Le stéréotype associé au terme "vieillir", les met tous dans le même sac, (c'est-à-dire, des non-personnes.) Rien ne saurait être plus faux. En conséquence, les plans que l'on fait pour les aider doivent être flexibles et permettre de satisfaire leurs préférences.

8. Les besoins fondamentaux des vieux sont les suivants:

L'ARGENT
UN RANG SOCIAL ET LA DIGNITÉ
LES ACTIVITÉS ENRICHISSANTES
LA VIE PRIVÉE
L'ENTOURAGE
LES PRESTATIONS MÉDICALES DE
BONNE QUALITÉ

Si l'on veut que l'âge de la retraite soit véritablement "l'âge d'or" il faut essayer de satisfaire ses six besoins.

9. La retraite est un mot caméléon qui change de sens avec les personnes qui l'utilisent. Toutefois, il semble que la plupart des gens souhaitent prendre leur retraite sans pour autant accepter une diminution de leur niveau de vie. Très nombreuses sont les personnes qui préféreraient prendre leur retraite à 60 ans plutôt qu'à 65 ans.

10. C'est une minorité qui désire continuer travailler après 65 ans, et s'ils en sont capables et s'ils le veulent, il faudrait le leur permettre (Winston Churchill était âgé de 65 ans lorsqu'il devint Premier ministre de Grande-Bretagne en 1940). En conséquence, nous insistons pour que la retraite obligatoire à partir d'un certain âge soit abolie. Les prévisions sont le groupe d'âge de 15-59 d'ici 2001 ne montrent que peu de changement par rapport à la population totale, et semble-t-il, il serait difficile de justifier la crainte voulant que les vieux soient la cause d'une montée du chômage chez les jeunes. Dans tous les cas, le nombre de personnes âgées qui choisiront de continuer à plein temps leur travail sera vraisemblablement peu élevé.

11. Il faudrait également mettre sur pied un régime de retraite universel, garanti et transférable qui permettrait à tout un chacun de prendre sa retraite entre 60 et 65 ans. Le cas des personnes dont l'emploi est pénible, malsain ou dangereux devrait faire l'objet d'arrangements spéciaux.

12. Les lacunes que l'on constate dans les régimes privés montrent qu'il est essentiel que le gouvernement du Canada mette sur pied de telles mesures pour améliorer les régimes de pension du Canada (Québec) en augmentant considérablement les prestations et les contributions afin que les personnes prenant leur retraite puissent bénéficier de 70 à 80% de leur traitement en service actif, avec indexation sur le coût de la vie.

13. Les dispositions du Régime des pensions du Canada en vigueur qui sont discriminatoires vis-à-vis des femmes, sont critiquées.

14. Il faut également appuyer nettement le principe des pensions considérées comme des arriérés qui constituent effectivement un traitement réel indexé au coût de la vie.

15. Étant donné que les personnes âgées sont victimes d'un certain état de fait, je propose que l'on instaure à leur endroit une déclaration des droits en 13 sections.

- I. Le droit de participer à la planification de leur propres besoins.
- II. Le droit à la liberté, à la dignité et à l'indépendance.
- III. Le droit au travail.
- IV. Le droit à des prestations sociales et sanitaires de bonne qualité facilement accessibles.
- V. Le droit de conserver le plus longtemps possible un environnement familial acceptable.
- VI. Le droit d'être bien logé.
- VII. Le droit de disposer d'un revenu décent à l'âge de la retraite (sans diminution du niveau de vie).
- VIII. Le droit à une alimentation saine.
- IX. Le droit de prendre part à des activités sociales variées.
- X. Le droit de ne pas faire l'objet de discrimination pour cause de maladie mentale.
- XI. Le droit de bénéficier, s'il y a lieu, de soins de haute qualité dans les établissements pour retraités.
- XII. Le droit d'obtenir des explications et de faire les recherches qui s'imposent au sujet des questions suivantes: l'indépendance

des personnes âgées, la vie privée, la thérapeutique, les questions de travail et les besoins sociaux.

XIII. Le droit de vivre et de mourir dignement.

16. La dernière section du présent rapport s'intitule: "Une attitude positive face à la retraite". On y signale qu'il est possible de remédier à plusieurs des problèmes qui se posent aux personnes âgées. Notre pays est capable d'agir plus équitablement à leur égard. On doit faire de plus gros efforts pour trouver d'autres solutions à l'hospitalisation des personnes âgées et à leur admission dans des établissements. Non seulement de telles mesures seront plus acceptables pour les personnes âgées, mais elles seront moins coûteuses. Si nous ne prenons pas ces mesures, nous aurons alors peut-être réellement besoin des 166 hôpitaux généraux de 300 lits prévus pour l'an 2001 pour les personnes âgées de plus de 65 ans!

En plus de soigner plus efficacement les maladies, nous devons adopter des mesures qui permettent d'assurer une meilleure santé physique et mentale.

A cet égard on doit tenir compte des six besoins que j'ai signalés. On doit créer de nouveaux rôles pour les personnes âgées (certains ont été proposés). Nous devons utiliser leurs nombreuses compétences au lieu de les écarter. Il faudrait leur accorder de l'aide en matière de services juridiques et d'information. La formation avant et après la retraite ainsi que la réadaptation professionnelle devraient être encouragées.

Il est également important d'insister sur la création d'unités de gériatrie dans lesquelles les problèmes sont abordés dans leur ensemble et celles-ci doivent être liées à des services domiciliaires efficaces. Bien que dans la mesure du possible on devrait éviter de mettre les vieillards dans des établissements, tous ces derniers (hôpitaux généraux, hôpitaux psychiatriques, maisons de repos et autres) devraient être

tenus de se conformer aux normes de haute qualité du Conseil canadien de l'accréditation des hôpitaux (Canadian Council on Hospital Accreditation) c'est-à-dire qu'ils devraient être accrédités.

Dans le passé on envisageait la vie de l'homme habituellement en fonction de l'éducation (les premières années), du travail (l'âge adulte) et des loisirs (la vieillesse). Une telle vue est archaïque. Tous les trois concepts devraient être appliqués au cours de la vie et adaptés aux différentes phases de développement ou des tâches que nous devons accomplir durant notre vie. L'accomplissement de ces tâches se poursuit jusqu'à la mort et aucune vie ne survit à son utilité.

L'application de ces concepts constituerait un pas gigantesque en avant pour les personnes âgées du Canada et leur conférerait un rang social, la dignité et la satisfaction, au lieu du rejet et de la ségrégation, qui dans une large mesure est leur condition actuelle.

INTRODUCTION

1. Les attributions du Comité sont vastes. En ma qualité de psychiatre en exercice et de professeur d'université possédant une vaste expérience de l'administration publique, j'aborderai surtout les aspects médicaux, psychiatriques, sociaux et psychologiques des politiques relatives à la retraite et aux pensions.

2. Je me ferai le plus bref possible, mais je serai heureux de développer ces questions au cours d'un témoignage verbal. Pour commencer, je voudrais éclaircir certains mythes concernant la vieillesse.

SECTION I - MYTHES CONCERNANT LE VIEILLISSEMENT

Le mythe de la vieillesse

3. On ne meurt qu'une fois. Vrai? FAUX! Selon la mythologie populaire, après un certain nombre d'années (après 65 ans, en général), une personne est considérée "vieille", n'a essentiellement plus de rôle véritable à jouer dans la société, et attend la mort. Pour reprendre une phrase d'un manuel, rédigée dans un langage plutôt regrettable:

Dans la mesure où l'on reconnaît que les employés qui ne sont plus d'aucune utilité après de nombreuses années de service ne peuvent être remerciés sans qu'on leur ... assure un revenu ... Une certaine forme de régime de pension est essentielle (14) (le souligné est de moi)

On les envoie donc paître; ou encore, c'est le spectre menaçant du foyer pour vieillards.

4. Le principal ennemi du vieillard, c'est l'idée qu'on devient membre d'une race inférieure après un certain nombre d'années. La vieillesse prête à la forme de discrimination la plus répandue dans notre pays. Il y a lieu de la combattre vigoureusement et de la détruire. Les vieillards ont beaucoup plus à craindre des attitudes de la société que du processus même de vieillissement.

5. Comfort le décrit de façon succincte lorsqu'il dit que la société considère essentiellement les vieillards comme étant "inintelligents, inemployables, fous et asexués".

Ces stéréotypes sont si fortement ancrés que bien des vieillards les acceptent passivement, comme l'a montré le sondage Harris Poll de 1975 (8).

6. Quiconque étudie les vieillards ne peut qu'être impressionné par les nombreux exemples de leur perpétuel épanouissement et de leur incessante créativité. Songez, par exemple, à Winston Churchill qui, entre 65 et 70 ans, conduisait la Grande-Bretagne à travers la Seconde Guerre mondiale et longtemps après, à John Diefenbaker qui, à l'âge de 83 ans, est encore une puissante figure de la politique canadienne, à Grandma Moses qui a commencé à peindre à l'âge de 78 ans, à l'époque où ses doigts étaient devenus trop raides pour faire du tricot, et qui a acquis une renommée mondiale et poursuivi ses travaux jusqu'à 102 ans. Dans le domaine de la musique, les exemples ne manquent pas: Stokowsky, Toscanini, Rubinstein, etc.. En philosophie, on pense à Bertrand Russell, et en architecture, à Frank Lloyd Wright. Michel-Ange a entrepris la décoration de la basilique St-Pierre à l'âge de 71 ans et a poursuivi ses travaux jusqu'au moment de la mort, qui le surprit à l'âge de 89 ans. A 65 ans, le colonel Harland Sanders était réduit à un chèque de sécurité sociale; mais c'est plus tard qu'il a fait des millions (20). Bien entendu, tous ne peuvent atteindre un tel degré d'épanouissement tard dans la vie, mais une grande partie de l'apparent déclin des facultés intellectuelles chez les vieillards est imputable au désespoir et à un sentiment d'inutilité plutôt qu'à des modifications organiques du cerveau.

On doit se débarrasser de ces clichés d'improductivité, concernant le manque de créativité et de souplesse chez les vieillards. C'est sûr qu'on retrouve ces caractéristiques chez certains vieux, mais n'est-ce-pas le cas aussi chez de nombreux jeunes.

Mythe de la sénilité

7. Le terme sénilité devrait être supprimé. Il reflète habituellement une incapacité d'établir un diagnostic, ainsi qu'un refus de poursuivre les recherches (27). Tout malaise chez un vieillard, qu'il soit imputable à l'anxiété, au désespoir, à la maladie ou même à une saine et vigoureuse protestation contre de réelles injustices, peut être taxé de sénilité; c'est ainsi qu'on les rabaisse souvent. La façon appropriée d'aborder les troubles émotionnels et physiques des vieillards, c'est d'en trouver les causes et d'essayer d'y remédier. Bien que ces troubles ne puissent pas toujours être supprimés, on peut dans presque tous les cas améliorer sensiblement la situation avec de bons soins médicaux.

Mythe de l'intraitabilité

8. La plupart des vieillards sont de bons patients. Bon nombre ont de multiples problèmes physiques, mais on peut les aider de façon appréciable. On finit tous par mourir un jour, mais de bons soins médicaux peuvent permettre à la plupart d'entre nous de fonctionner presque jusqu'à la fin de notre vie. Malheureusement, certains médecins sont pessimistes, comme c'est le cas dans l'histoire de la dame dont le genou craquait. Le médecin: "C'est simplement la vieillesse". La patiente: "Mais docteur, c'est impossible". "Pourquoi pas ma chère?" "Mais parce que l'autre genou, qui est aussi vieux, ne craque pas". Histoire salutaire - la patiente était plus avisée que le médecin.

Mythe selon lequel aucune connaissance particulière n'est requise pour traiter les vieillards

9. Dans notre pays, nous n'avons pratiquement aucune spécialité médicale de gériatrie. Pourtant, les vieux réagissent souvent à la maladie de façon très différente des jeunes (27). Les maladies sont souvent multiples et atypiques. Ainsi, une thrombose coronaire peut se présenter sans douleur ou avec un état de délire. On peut même l'étiqueter à tort de maladie mentale. On assiste, depuis quelques années, à une véritable explosion des connaissances dans le domaine de la gériatrie.

10. L'ÉVALUATION DYNAMIQUE QUADRUPLE (23, 25) est une façon positive d'aborder les vieillards. Dans cette optique, on recherche dans chaque cas les quatre éléments suivants:

(a) Facteurs pathologiques - par exemple, déséquilibre électrolytique, surdité, cataracte, artériosclérose. Il faut se rappeler que plusieurs facteurs peuvent être présents et exigent une attention individuelle.

(b) Facteurs psychologiques - par exemple, réaction de la personne au décès d'un parent, pertes sensorielles, troubles de la mémoire, etc.

(c) Facteurs sociologiques - par exemple, retraite, influence de parents, obligation de déménager dans un milieu moins coûteux, difficultés de transport, etc.

(d) Invalidité résiduelle - il s'agit ici d'atténuer l'invalidité - par exemple, par des mesures spéciales de réadaptation après une attaque d'apoplexie, par la pose d'un membre artificiel après une amputation, etc.

Cette optique, essentiellement holistique, exige une évaluation très approfondie.

Nous avons une spécialité médicale de pédiatrie depuis presque cent ans. L'institution d'une spécialité de gériatrie est des plus importante si l'on veut améliorer la santé des vieillards. Les écoles de médecine s'orientent actuellement en ce sens, bien que ce soit un peu tard. Mais il y a beaucoup de pain sur la planche.

Le mythe de la sérénité

11. Il s'agit du mythe le plus pernicieux, - "Les vieillards se contentent d'un rien". En fait, on note chez les personnes âgées des taux très élevés de dépression, d'hospitalisation dans les institutions psychiatriques, d'alcoolisme, de suicide et de maladie; ils ont donc

besoin de bons systèmes pour les appuyer (12.15, 18,23 - 30).

12. Le tableau 1 illustre le taux très élevé d'admission psychiatriques canadiennes en 1962 (28). On peut constater que le taux grimpe très brusquement avec l'âge.

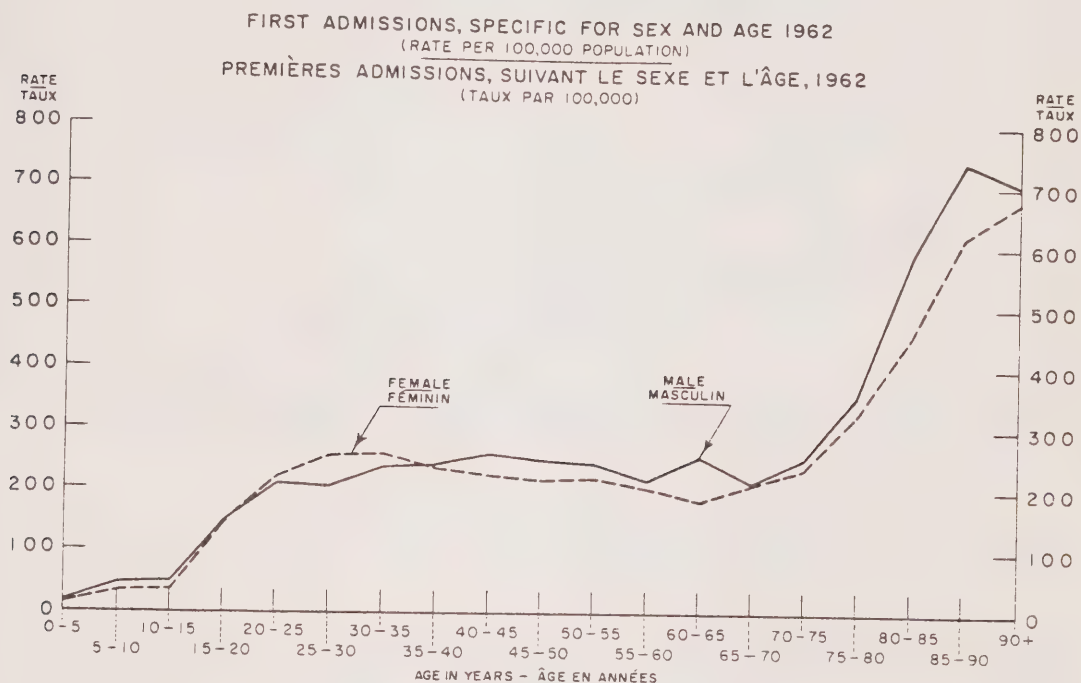


Tableau 1 (Source: Statistique Canada - Statistique de l'hygiène mentale)

13. Depuis 1962, on a observé des changements notables dans les politiques des hôpitaux psychiatriques quant aux admissions des personnes âgées. On assiste donc à un déplacement massif des personnes âgées vers les foyers de soins infirmiers lesquels ne sont pas inclus dans les données de la Statistique sur l'hygiène mentale. Pourtant, le tableau 2 qui donne les taux de premières admissions dans les institutions psychiatriques en 1974(29) illustre encore des taux assez élevés pour les personnes âgées.

All Institutions — Ensemble des établissements

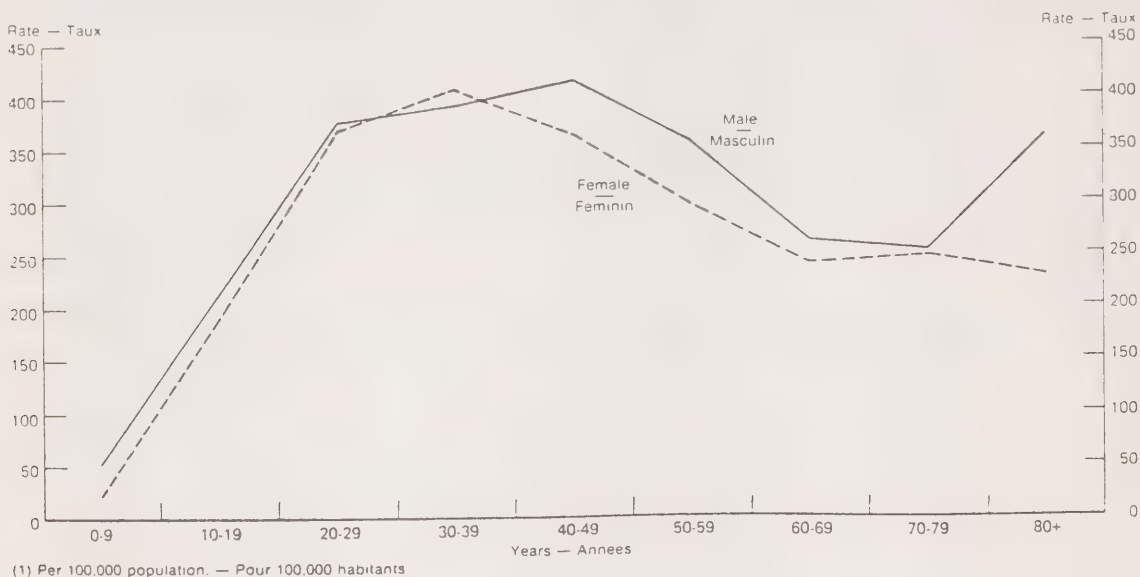
First Admission Rates⁽¹⁾, by Age and Sex, Canada, 1974Taux de premières admissions⁽¹⁾, selon l'âge et le sexe, Canada, 1974

Figure 2. — (Source: Statistique Canada — Données statistiques sur l'hygiène mentale)

14. Les personnes plus jeunes tendent à obtenir plus tôt leur congé des institutions psychiatriques. Ainsi, lorsqu'on examine l'âge des patients gardés en institution à un moment donné, on note une hausse constante du nombre avec l'âge. Le tableau 3 donne les chiffres pour 1965 et 1974 (30). Ici encore on peut observer les effets des changements apportés aux politiques d'admission dans les hôpitaux psychiatriques.

Il y a moins de patients en 1974 en raison de l'expansion de la psychiatrie communautaire. Dans le cas des personnes âgées, cette croissance signifie fréquemment un transfert des institutions psychiatriques qui fournissaient habituellement de piètres soins physiques vers des foyers de soins infirmiers qui n'ont prévu à peu près aucun programme d'activités pour leurs patients.

15. Les taux de suicide sont peut-être un autre indice des troubles mentaux, ou du moins de l'extrême insatisfaction dans la vie. Le tableau 4 expose les taux spécifiques selon l'âge pour le

All Institutions — Ensemble des établissements

Patients on Books, by Age and Sex, Canada, 1965 and 1974
(Rate per 100,000 Population)

Malades inscrits selon l'âge et le sexe, Canada, 1965 et 1974
(Taux pour 100,000 habitants)

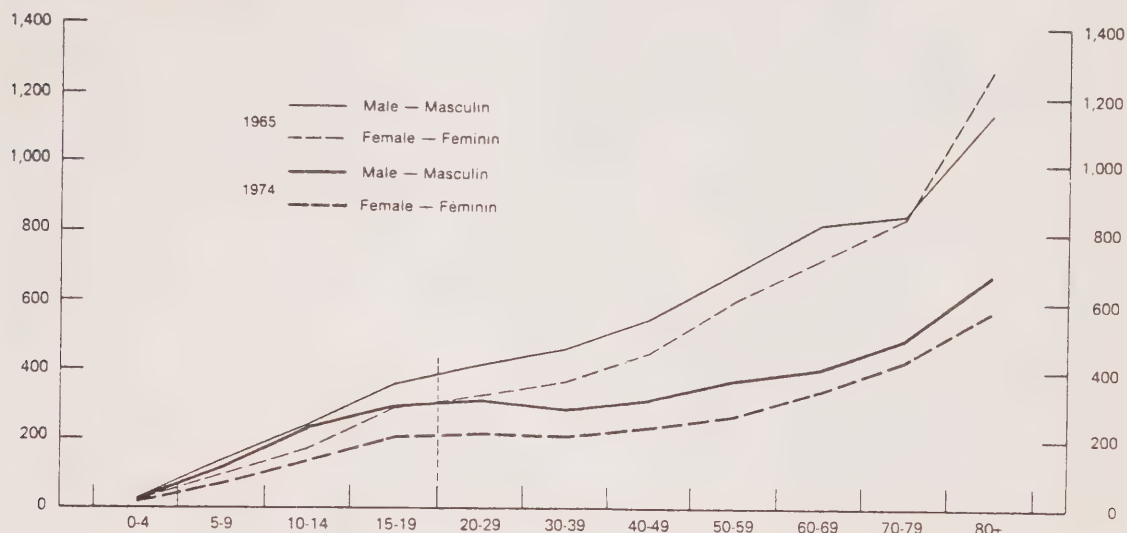


Tableau 3. - Statistique Canada - Données statistique sur l'hygiène mentale.

Canada de 1950-68. Le suicide est un acte statistiquement peu fréquent et l'on note une certaine variation d'une année à l'autre, et entre les groupes d'âges. Généralement, toutefois, ce taux augmente régulièrement chez les hommes selon l'âge pour atteindre un point culminant chez tout le groupe des 60 à 69 ans, demeurant toutefois très élevé par la suite. Chez les femmes, le taux est constamment inférieur à celui des hommes (environ 1/3) après avoir atteint son point culminant dans le groupe des 50 à 60 ans fléchissant lentement au cours des décennies subséquentes. Le tableau 4 illustre une hausse considérable du taux de suicide parmi les jeunes; ce phénomène fait naturellement l'objet d'une préoccupation sociale croissante, mais ces taux demeurent beaucoup plus bas que pour les personnes âgées.

16. Le tableau 5 illustre les taux de mortalité dû au suicide et à l'automutilation selon l'âge et le sexe pour l'Ontario de 1963 à 1976 (15) et on l'a inclus parce qu'il présente des courbes de mortalité typiques dans un diagramme qui est un peu moins complexe que le tableau

AGE-SPECIFIC SUICIDAL DEATH RATES,
CANADA, 1950-1968
TAUX DE SUICIDE SELON LE GROUPE D'ÂGES ET LE SEXE
CANADA, 1950-1968

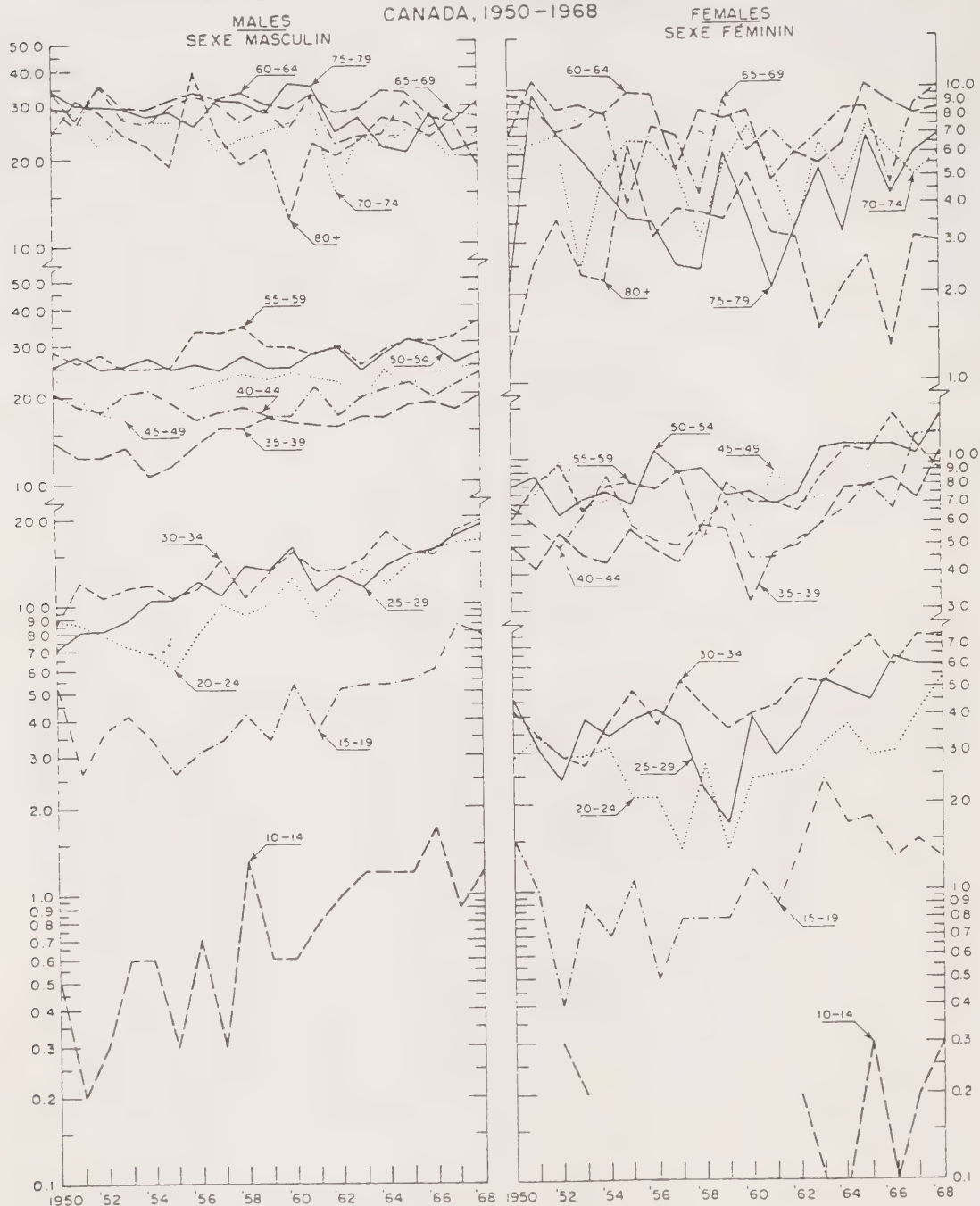


Tableau 4. - (Source: "Mortalité due au suicide, 1950 - 68" -
Statistique Canada 84-528)

TAUX DE MORTALITE DUE AU SUICIDE ET A L'AUTOMUTILATION
SELON L'AGE ET LE SEXE
ONTARIO 1963-1967
(taux par 100,000 habitants)

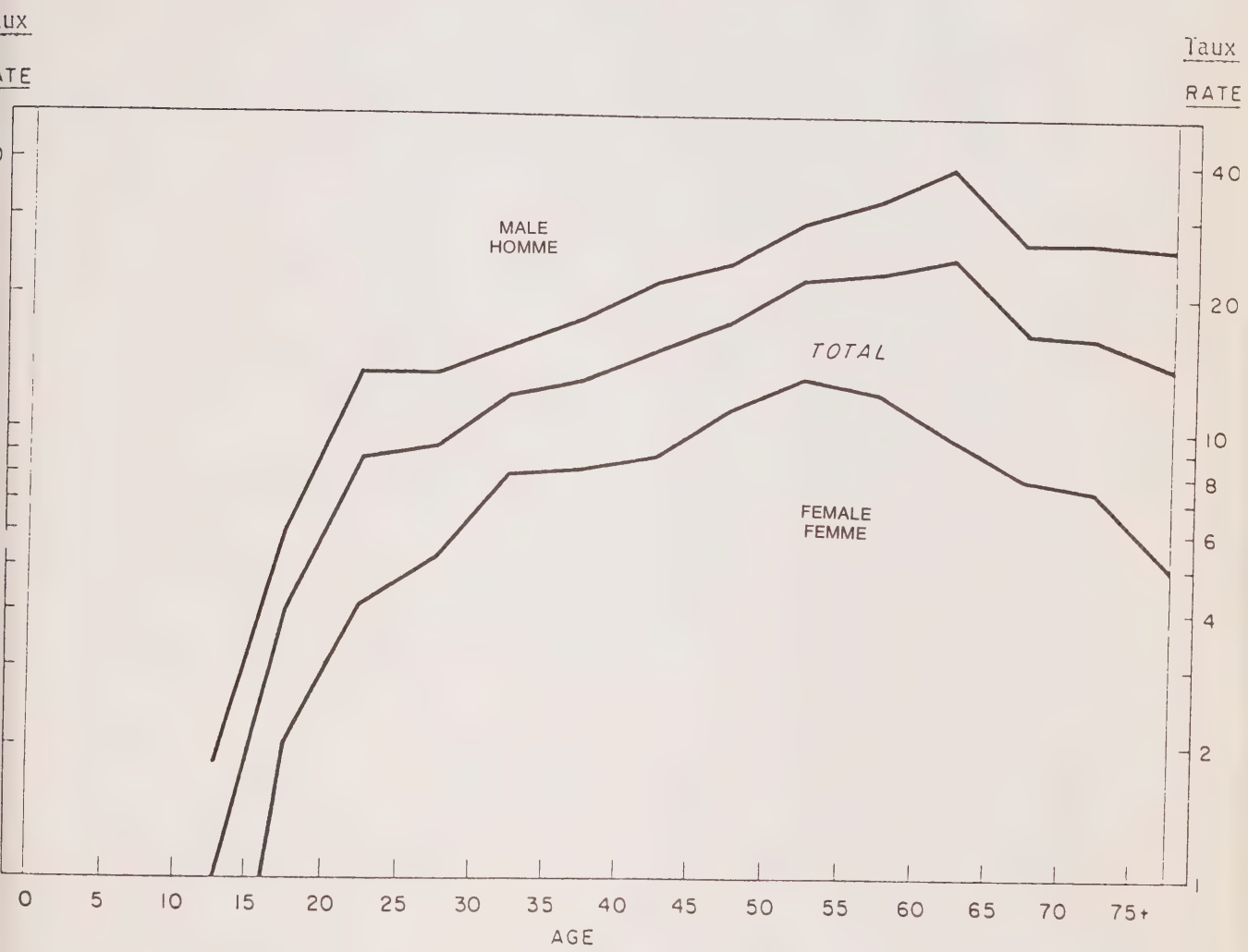


Tableau 5. (Source: Ministère de la Santé de l'Ontario - Rapport spécial n° 36, Toronto 1970)

4 et, pourtant, plus facile à suivre. Dans ce tableau, le point culminant chez les femmes se situe vers 52 ans et chez les hommes, environ 10 ans plus tard.

17. Cette augmentation du taux de suicide avec l'âge résulte-t-elle inévitablement du processus de vieillissement? Apparemment non. Dans la Chine d'avant-guerre, par exemple, où les personnes âgées étaient considérées avec un profond respect et ne subissaient aucune perte humiliante de rang et de prestige, le taux de suicide était en fait inférieur à celui des jeunes. Il est assez intéressant de noter que pendant un grand nombre d'années, le taux de suicide le plus élevé au Canada pour tous les âges et pour les deux sexes était de 9.8 par 100,000 habitants, moyenne établie pour les trois années de la crise de 1930 à 1932. Dans les années 60, le taux a commencé à grimper et a atteint 9.7 en 1968. En 1971, ce taux avait atteint 11.9 et en 1975, 12.3, ce qui est sûrement le signe d'une société perturbée.

18. Un autre type de preuve nous provient d'études démographiques choisies. L'une des plus approfondies a été l'étude sur le Compté de Stirling (12) en Nouvelle-Écosse. Il s'agissait d'une étude épidémiologique portant sur 20,000 personnes au sein desquelles on avait constitué un échantillonage de 1,010 adultes. On avait noté une importante corrélation entre la "désintégration communautaire" et les symptômes psychiatriques. La pauvreté était un important facteur de désintégration communautaire. Le point culminant de la maladie mentale se situait dans le groupe des 60 à 69 ans. Environ 5% des femmes seulement et 10% des hommes de ce groupe étaient absolument exempts de toute manifestation de symptômes psychiatriques.

19. Une autre étude effectuée par l'auteur portait sur la médecine générale pratiquée dans un milieu rural en Saskatchewan (24). Pendant l'année où s'est déroulée l'étude, presque 100% des patients soignés par des médecins de famille ont été visités. Le tableau 6 illustre la répartition selon l'âge. On y note un point culminant

chez le groupe des 61 à 70 ans qui n'est dépassé que par ceux de plus de 80 ans en raison de la fréquence des maladies cérébrales organiques.

20. Il est tentant de lier certaines des conclusions précédentes à la période de retraite pour l'homme; toutefois, il faut user de prudence en raison de la multiplicité des facteurs en cause. La maladie physique, le manque de revenus, la perte de la situation sociale, les défauts sensoriels, la perte de la mobilité, les deuils et le manque de travail agissent étrangement l'un sur l'autre. Toutefois, il est fort probable que la période entre 61 et 70 ans soit particulièrement difficile pour les hommes.

21. Les maladies physiques et mentales sont étroitement liées chez les personnes âgées et l'on peut facilement les confondre. En 1971, les personnes de 65 ans ou plus (8.1% de la population) représentaient 35% de toutes les journées - patients des hôpitaux généraux et psychiatriques (18). Lorsque les hôpitaux psychiatriques et généraux sont réunis, l'importance des troubles mentaux dépassent de loin celle de toutes les autres conditions, soit 5.2 millions de journées - patients en 1971 ou 23.2% du total des jours passés dans un hôpital par personne âgée de 60 ans ou plus (18).

Pourcentage de malades ayant un diagnostic psychiatrique.

SCHEMA I. — La fréquence des diagnostics psychiatriques par âge au Saskatchewan, en médecine générale.

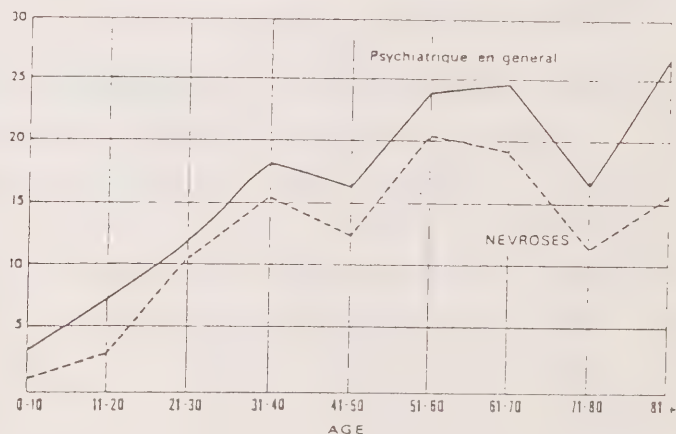


Tableau 6. - (Fréquence des diagnostics psychiatriques établis selon l'âge en Saskatchewan, en médecine générale)

Il existe au Canada un besoin urgent d'établir des unités d'évaluation gérontologique (on dispose d'environ 1 lit par 1,000 personnes âgées) capable d'effectuer, à court terme des enquêtes approfondies pour diagnostiquer et traiter adéquatement les multiples problèmes physiques et psychologiques chez les personnes âgées. On trouvera à la partie du mémoire traitant des services médicaux adéquats un bref compte rendu des services gérontologiques. Le gouvernement fédéral se doit de prendre l'initiative à ce sujet. Nous ne pouvons nous permettre d'attendre d'être pris de court par un trop grand nombre de personnes âgées et de devoir affronter le problème sans avoir l'équipement nécessaire pour faire face à la situation. Le gouvernement fédéral devrait mettre sur pied un Institut national du vieillissement qui donnerait l'impulsion nécessaire à l'élaboration de politiques visant à résoudre de façon efficace et humaine les problèmes que présentera dans les années à venir le nombre considérablement accru de ces personnes. Le système actuel qui consiste à remiser des personnes dans des établissements est non seulement inefficace et inhumain, mais aussi très coûteux. Déjà, ce système institutionnel est sur le point de craquer; comment arriverons-nous à accueillir dans ces établissements deux ou trois fois plus de personnes âgées? Il nous faut de toute urgence mettre au point des services spécialisés et des programmes de rechange.

Un mythe qui veut que toutes les personnes âgées soient pareilles

22. Dans ce stéréotype du vieillissement, on prétend en quelque sorte que les personnes âgées perdent leur individualité. "Toutes les personnes âgées préfèrent"... dit-on bien souvent. Des déclarations de ce genre sont dangereusement fallacieuses. La planification des programmes et des services pour les personnes âgées doit toujours tenir compte du fait que ces personnes constituent un groupe diversifié aux goûts différents. Ainsi, certains veulent prendre leur retraite tôt, d'autres veulent continuer de travailler, certains aiment avoir

de la compagnie alors que d'autres préfèrent qu'on leur laisse beaucoup de temps à eux-mêmes; enfin certains considèrent que des villages pour personnes retraitées sont une idée fantastique alors que d'autres y voient une malédiction, etc.

SECTION 2 BESOINS DES PERSONNES AGÉES

23. Malgré tout ce que l'on a dit sur hétérogénéité des personnes âgées, celles-ci ont six besoins fondamentaux à des degrés divers.

Ces besoins sont:

L'ARGENT

UN STATUT SOCIAL ET LA DIGNITÉ

DES ACTIVITÉS VALABLES

L'INTIMITÉ

UN ENVIRONNEMENT QUI LEUR EST FAMILIER

DES SERVICES MÉDICAUX ADEQUATS

L'argent

24. Malgré le supplément de revenu garanti, il est démontré dans les "Données de base sur la pauvreté au Canada" (19), qu'en 1973, 48% des personnes âgées de plus de 65 ans étaient pauvres et que 21% des familles dont le chef était âgé de plus de 65 ans étaient dans la même situation. Dans le cas des familles ayant un chef âgé de 70 ans ou plus, 40% d'entre elles étaient pauvres, ce qui était aussi le cas de 65% des personnes seules de cet âge (7). Après 40 à 50 ans de travail et un système de revenu de la retraite à 5 ou 6 palliers, une telle situation est absolument déplorable pour un pays comme le nôtre. On a tracé un certain nombre de différents indices de pauvreté (19), mais le résultat est le même - la situation financière de beaucoup de nos citoyens âgés est grave.

Statut social et dignité

25. Les personnes âgées inspirent peu de dignité et le statut social qu'on leur reconnaît est peu reluisant. Il n'est pas rare d'entendre dire qu'un malade dans un hôpital est un "cas gérontologique". Qui oserait appeler un enfant un cas pédiatrique? Les personnes âgées, dit-on, sont parfois "jetées" dans un hôpital comme s'ils étaient une marchandise de livraison. Peu de personnes semblent reconnaître la sagesse des personnes âgées et le sens équilibré des réalités qu'elles ont acquies au fil de nombreuses années d'expérience. Les résidents des établissements ont aussi certains droits, mais ils craignent bien souvent de les réclamer (2). Notre société n'apprécie pas les choses anciennes, et les personnes âgées, comme les plumes usagées ou les vieilles voitures, sont discrètement mises à l'écart.

Activités intéressantes

26. Les personnes âgées, pour la plupart, se voient souvent empêcher de jouer un rôle valable dans notre société. La situation est tout à fait différente dans d'autres sociétés, en particulier dans les sociétés orientales. Chez nous, on considère souvent que les personnes âgées "ne sont plus d'aucune utilité". Même dans des établissements où certaines personnes âgées doivent vivre en permanence, il n'y a souvent aucun programme prévu pour elles.

Intimité

27. La perte du conjoint, de parents et d'amis fait partie du processus de vieillissement. Ainsi, au Canada, 8% des hommes et 21% des femmes de 65 ans vivent seuls; à 75 ans c'est le cas de 15% des hommes et de 30% des femmes. Presque 80% des femmes âgées de 85 ans sont veuves, ce qui est là une conséquence d'une plus grande longévité (7). Financièrement, les femmes sont souvent désavantagées dans les régimes de pensions par rapport aux hommes. Le veuvage, la solitude et la pauvreté, contribuent à affaiblir leur santé physique et mentale. Nombre d'études ont démontré l'importance d'avoir au moins une personne très proche à qui se confier. Seules quelques personnes peuvent survivre

convenablement à l'isolement, mais rares sont celles qui peuvent s'en tirer sans subir de graves affections physiques ou mentales.

Entourage familial

28. Les souvenirs comptent beaucoup pour les personnes âgées et le fait de quitter leur foyer est très traumatisant pour elles. Cependant, des problèmes de revenu et de santé ajoutés à un manque de mécanismes communautaires de soutien les obligent souvent à changer de quartier ou à chercher refuge dans des institutions où elles tomberont dans l'oubli et où on leur ôtera tout sentiment d'injustice sociale.

Services médicaux adéquats

29. Les personnes âgées hésitent souvent à signaler les symptômes et les médecins hésiteront peut-être indûment à les traiter avec optimisme. Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'existe pratiquement aucun spécialiste en gériatrie au Canada. Il s'agit ici d'une sérieuse lacune qui ira s'aggravant au fur et à mesure que s'accroît le nombre de personnes âgées. C'est aller au-delà des objectifs de notre mémoire que de prôner un service complet de gériatrie, lequel, néanmoins devrait surtout assurer:

(1) L'établissement de programmes de surveillance pour identifier les personnes dont la santé est menacée.

(2) La création de petites unités d'évaluation gériatrique qui procèderaient à des enquêtes exhaustives sur les personnes âgées sur le plan physique et mentale et leur dispenseraient les soins nécessaires.

(3) La formation de médecins, infirmiers ou infirmières et travailleurs sociaux en gériatrie.

(4) La mise au point de services de prévention des maladies en ce qui concerne les soins médicaux, dentaires et des pieds, dispensés en bas âge, d'appareils destinés aux organes spéciaux des sens et de plans de nutrition adéquats.

(5) Multiplier les services intermédiaires, les centres de soins de jour, les services de distribution de repas à domicile, les soins médicaux au foyer, les aides domestiques, les services d'externat à l'hôpital, de garde de nuit à domicile, d'aide ménagère, certains services télévisés, etc. Il s'agit essentiellement de faire en sorte que ces personnes restent dans leur foyer plutôt qu'à l'hôpital, grâce à de bonnes structures de soutien.

(6) Utiliser au minimum les établissements de soins à long terme, tout en les améliorant.

Peut-on se le permettre? Ce serait une catastrophe de ne pas agir dans ce sens. Selon les prévisions, avec les normes actuelles, en 2001 il faudra 166 autres hôpitaux généraux de trois cents lits rien que pour les citoyens de plus de 65 ans, ce qui paraît incroyable.

(18)

SECTION 3LA RETRAITE ET LES PERSONNES ÂGÉES

30. La retraite est une question complexe. Autrefois c'était une source presque universelle de crainte à cause de la menace de misère, ou de dépendance qu'elle entraînait à l'égard des enfants; on l'apprécie souvent maintenant, pourvu qu'elle se fasse dans de bonnes conditions. Par exemple, Kell et Patton (11) décrivent une situation presque idéale, où des professeurs d'université aisés ont déclaré que leur niveau de vie n'a pas changé. 85% ont continué à exercer une profession, 71% étaient employés à un certain stade, 73% étaient très satisfaits, 24% satisfaits, avec seulement 3% de mécontents.
31. Barfield et Morgan (1) ont découvert que dans leur groupe, des travailleurs de l'automobile à la retraite, une plus grande satisfaction était associée aux facteurs suivants:
- Des espérances réalistes
 - Une retraite qui ne soit pas motivée par des
 - Raisons médicales
 - Une santé qui ne se détériore pas.
 - Un revenu à la retraite équivalent au moins à 60% du niveau antérieur.
 - La poursuite des activités sur le plan du travail et des loisirs.
32. Il est intéressant de noter que dans cette catégorie les employés étaient plus mécontents en 1976 qu'en 1969 à cause des facteurs suivants:
- Problèmes de santé
 - Situation matérielle
 - Déménagements après la retraite
- Les conséquences de l'inflation devaient entrer en ligne de compte dans les résultats les plus récents.
33. Selon l'étude de l'Ontario intitulée Ontario Long Term Study on Ageing (9,16) le pourcentage des personnes désireuses de prendre leur retraite est passé de 41.2% à 48 ans à 58.5% à 54 ans.

34. Selon une étude de Saskatoon, (17) portant sur 650 personnes de plus de 60 ans seulement 3% des 80% retraités souhaitaient avoir un travail à plein temps, et 8% à temps partiel, surtout pour des raisons financières.
35. D'après une étude interculturelle de Shanas et al, seule une minorité de personnes âgées souhaitaient continuer à travailler. Il s'agissait de 10% au Danemark, 20% en Grande-Bretagne et 25% aux Etats-Unis (21).
36. En général, la plupart des études ont montré que la société évolue vers le principe de la retraite à 60 ans plutôt qu'à 65 ans, avec retraite anticipée pour les personnes ayant des occupations ardues, dangereuses ou nuisibles pour la santé.
37. Y a-t-il une dépression, sinon des tendances au suicide associées à la retraite? Il existe beaucoup de mythes à cet égard, mais il est vrai que certaines personnes ont besoin de rester actives, et que leur amour-propre est gravement ébranlé lorsqu'elles sont obligées de cesser leurs activités professionnelles. On a probablement exagéré la gravité des réactions, mais les difficultés d'ajustement, le sentiment de futilité, d'ennui, l'anxiété et une dépression réelle sont certainement des facteurs courants. Selon Sainsbury (22), le manque d'emploi a été à l'origine de 21% des cas de suicides des personnes âgées, et selon Gardner et al (10) dans les cas de suicides qu'ils avaient étudiés les personnes présentaient des difficultés dans leurs antécédents professionnels avec des tendances à la régression à cet égard.
38. Un employé d'usine a donné une description peut-être plus caractéristique de la retraite. (6)

"Quand vous travaillez en usine, on vous confie une tâche, une machine; c'est tout, il faut répéter les mêmes gestes, sans cesse, faire les mêmes opérations sans aucune diversification, et aucune possibilité d'apprendre ou d'échanger quoique ce soit; il s'agit simplement de rester devant cette machine toute la journée, jour après jour, pendant des années, pendant toute une vie. Après cela, on vous demande si vous voulez vraiment prendre votre retraite!... La seule chose qui dissuade ceux qui travaillent en usine de prendre leur retraite c'est qu'ils ne sont pas sûrs d'obtenir une pension qui leur permettrait de vivre et d'assurer la subsistance de leur femme ou des autres personnes à leur charge comme ils ont réussi à le faire dans la vie active. C'est la seule chose qui les dissuade." (c'est nous qui soulignons)

39. Ces études montrent que la plupart des gens veulent prendre leur retraite, sans porter atteinte à leur niveau de vie. Il faudrait aussi respecter la minorité et pour cela,
- (1) il ne faudrait plus imposer la retraite à un âge déterminé;
 - (2) il faudrait prévoir des programmes plus flexibles, afin de permettre des retraites anticipées.
40. Certains craignent que supprimer la retraite obligatoire augmenterait le chômage, ce qui semble peu fondé. Avec des programmes de retraite raisonnables, la plupart des citoyens souhaitent cesser de travailler avant 65 ans. De plus, d'après sept prévisions de l'accroissement de l'âge (4) la "force active" se situant approximativement entre 15 et 59 ans, il y aura peu de changement d'ici l'an 2001. Le niveau pour 1975 est de 61.2% de l'ensemble de la population. D'ici à 2001, les sept prévisions se situent entre 59.69% et 64.82%. En 2001, selon ces prévisions, il y aura moins d'enfants et davantage de personnes âgées. Le groupe d'âge avancé (75-84 ans) doublera pratiquement, tandis que les personnes très âgées (85 ans et plus) verront leur nombre pratiquement tripler. Nous devons être prêt à satisfaire les

besoins d'un nombre beaucoup plus important de vieillards malades.

41. Le rapport entre la santé et la retraite mérite des études plus approfondies. Selon Thompson et Streib (31) une mauvaise santé conduit souvent à la retraite, et il peut y avoir une amélioration par la suite. Dans leurs données sur des hommes de plus de 55 ans, Martin et Doran (13) ont trouvé qu'il existait un accroissement régulier des maladies avec l'âge et une diminution de 30 à 50% immédiatement après la retraite. Cependant, dans ces enquêtes, le problème tient au fait que les personnes âgées ont tendance à éviter de signaler leurs problèmes médicaux. Il faudra faire d'autres études, avec des groupes objectivement définis; les circonstances entourant la retraite varient à tel point que selon toute vraisemblance on pourrait découvrir qu'elle a des effets soit positifs soit négatifs sur la santé.

SECTION IVRÉGIMES DE RETRAITE

42. Dans son document intitulé, "How Much Choice? Retirement Policies in Canada" (4), Joan C. Brown a traité d'une façon tout à fait remarquable cette question complexe sur laquelle je me contenterai d'apporter brièvement quelques commentaires. Il faut mettre en oeuvre un régime général de pensions dont les avantages acquis seraient transférables. Ce régime serait essentiellement une version améliorée du Régime de pensions du Canada (Régime de rentes du Québec) et comporterait des prestations et des cotisations considérablement accrues. Les versements devraient être indexés sur le coût de la vie et pouvoir offrir jusqu'à 70 ou 80% des niveaux de traitements antérieurs tout en tenant compte des rajustements du coût de la vie. Je n'accorde qu'un rôle limité aux régimes privés. Je suis d'accord avec Brown (4) lorsqu'elle affirme que jusqu'à présent le secteur privé s'est essentiellement efforcé de protéger ses propres intérêts en matière de pension en exerçant de très fortes pressions afin d'éviter ou, au moins, de limiter les améliorations proposées aux régimes administrés par l'État. Parallèlement, quelques améliorations ont été peu à peu apportées aux meilleurs régimes tandis que les plus mauvais n'en ont connu aucune. Si ce n'est aux termes d'une réglementation gouvernementale.
43. Il faut éliminer un aspect inique du Régime de pensions du Canada. Ce régime ne tient pas compte des femmes à l'emploi de leur mari ni des femmes travaillant au foyer; il offre plus d'avantages aux veufs âgés qu'aux veuves âgées; prive une femme de sa pension si elle se remarie, et ne tient pas compte des personnes à charge autre que l'époux et les enfants." (4)
44. Il faut absolument considérer la pension comme un salaire différé (c'est-à-dire comme un salaire de subsistance). Il est impérieux de délaisser l'idée selon laquelle les personnes âgées sont à la merci de notre charité et que c'est leur faire une faveur ou un don que de leur verser une pension. Ce genre de raisonnement permet de maintenir leurs revenus à un niveau fixe tandis que les salariés au moins ont le loisir de tenter de suivre le rythme

de l'inflation. Pour les personnes âgées, ce raisonnement équivaut à une forme cruelle de condamnation sur le plan économique et constitue une autre manifestation de discrimination.

Derrière ce raisonnement se profile l'idée non formulée suivante:

"qu'ils s'estiment heureux d'obtenir quelque chose". Ce "ils" est en fait un "nous". J'estime que l'allocation d'un salaire différée permettant à une personne à la retraite de vivre convenablement constitue un droit essentiel pour tous les travailleurs. Il sera impossible d'atteindre cet objectif sans un régime général administré par le gouvernement et indexé sur le coût de la vie.

SECTION V DÉCLARATION DES DROITS DES PERSONNES ÂGÉES

45. La retraite, c'est beaucoup plus qu'une simple pension. Les personnes âgées constituent un groupe sans défense souvent dupé. Il faut absolument rédiger une déclaration des droits afin de protéger leurs intérêts. Les principes de cette déclaration seraient les suivants.

I DROIT DE PARTICIPER À LA PLANIFICATION DE LEURS PROPRES BESOINS

46. Beaucoup trop de programmes sont mis en oeuvre sans tenir compte des personnes âgées qui, en fait, sont trop souvent conditionnées psychologiquement par la discrimination qu'elles subissent pour croire que leur avis est nécessaire.

II DROIT À LA LIBERTÉ, À LA DIGNITÉ ET À L'INDÉPENDANCE

47. Ce droit entraîne le maintien de leur statut d'indépendance, dans la mesure du possible, et le respect de leur vie privée. Il ne faut pas "les enfermer" physiquement, psychologiquement ou chimiquement.

III DROIT AU TRAVAIL

48. La retraite ne devrait plus être obligatoire à 65 ans. Il ne faudrait pas empêcher les citoyens plus âgés de travailler s'ils le désirent et sont en mesure de le faire. Pour la majorité de ceux qui désirent prendre leur retraite, il faudrait faire preuve de souplesse et leur permettre de la prendre entre 60 et 65 ans.

IV DROIT DE RECEVOIR DES SERVICES SANITAIRES ET SOCIAUX RÉPONDANT AUX NORMES

49. Les connaissances actuelles en gériatrie et en gérontologie sont assez limitées au Canada. Dans de nombreux établissements pour personnes âgées, les membres du personnel admettront, en confidence, qu'ils n'ont pas la formation nécessaire. Des programmes de surveillance à l'intention des personnes âgées n'existent pratiquement pas; pourtant,

il pourraient améliorer considérablement la situation grâce à un traitement précoce. Il faut grandement améliorer la rapidité et la qualité des soins donnés à domicile.

V DROIT DE CONSERVER DANS LA MESURE DU POSSIBLE UN MILIEU
FAMILIER ET ACCEPTABLE

50. Les personnes âgées s'attachent naturellement aux biens de leur passé. Elles meurent plus rapidement lorsqu'elles sont déracinées. Dans la mesure du possible, il faudrait les laisser dans leur milieu naturel, avec leur dignité et leur orgueil.

VI DROIT À UN LOGEMENT CONVENABLE

51. Il faudrait offrir aux personnes âgées différentes options. La plupart préfèrent demeurer dans leur propre maison, mais certaines choisissent d'aller habiter dans des villages ou des tours d'habitation conçus pour elles. La plupart préfèrent demeurer près de leurs enfants sans pour autant vivre chez eux. Il faudrait découvrir leurs préférences et élaborer des projets dynamiques souples.

VII DROIT DE RECEVOIR A LA RETRAITE UN REVENU SUFFISANT
QUI NE DIMINUERA PAS

52. Dans une société riche comme la nôtre, aucune personne âgée ne devrait manquer d'argent ou de biens matériels; pourtant bon nombre vivent dans la pauvreté. La situation n'est pas aussi tragique que dans certains états des États-Unis où les personnes âgées doivent chercher leur nourriture dans les poubelles. Cependant la situation laisse beaucoup à désirer.

VIII DROIT DE SE NOURRIR CONVENABLEMENT

53. Il faudrait créer des programmes afin de garantir aux personnes âgées de quoi se nourrir convenablement, ce qui pour beaucoup n'est pas le cas actuellement.

IX DROIT D'AVOIR UN NOMBRE RAISONNABLE D'ACTIVITÉS SOCIALES

54. Certains programmes "de repas servis à domicile" n'ont pas connu le succès escompté aux États-Unis, les personnes âgées ne mangeant pas la nourriture qu'on leur apportait. Manger est une fonction sociale. Il faut faire sortir les personnes âgées pour les repas. Très peu choisissent de devenir des hermites, mais la plupart y sont contraintes. Il faudrait insister davantage sur l'aménagement de centres sociaux et récréatifs pour les personnes âgées.

X DROIT DE NE PAS SUBIR DE DISCRIMINATION PAR SUITE DE MALADIE MENTALE

55. Bon nombre d'établissements refusent de recevoir les personnes âgées qui ont déjà souffert de troubles émotifs ou mentaux. Il ne faudrait pas leur refuser des services pour ce genre de motif. Des lois devraient empêcher cette situation.

XI DROIT DE RECEVOIR DES SOINS DANS LES ÉTABLISSEMENTS LORSQUE CELA EST NÉCESSAIRE

56. Il faut éliminer les établissements ne répondant pas aux normes prescrites. (2) Ce genre d'établissements engendrent déshumanisation et démoralisation. Il faut prévoir des garanties en offrant aux "clients" des mécanismes de participation convenables et une procédure de grief. Il importe surtout de mettre en œuvre de bons programmes qui seraient, essentiellement, financés par l'État. Les personnes âgées ne devraient

pas se ruiner pour obtenir le "privilège" d'attendre la mort. Tous les établissements offrant des services à long terme devraient être conformes aux normes de la Commission canadienne des normes hospitalières. Actuellement, très peu d'établissements atteignent ces normes.

XII DROIT AUX RENSEIGNEMENTS ET ENQUÊTES PRÉALABLES DANS TOUTES LES QUESTIONS CONCERNANT L'INDÉPENDANCE, LA VIE PRIVÉE, LE TRAITEMENT, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES BESOINS SOCIAUX DES PERSONNES ÂGÉES

57. Les personnes âgées sont craintives et souvent victimes d'abus. Les provinces doivent prévoir des services d'experts-conseils en vue de protéger leurs droits.

XIII DROIT DE VIVRE ET DE MOURIR AVEC DIGNITÉ

58. Chaque personne âgée doit avoir la chance de conserver sa dignité et de ne pas être à la charge d'autrui. Le droit de mourir avec dignité sous-entend le droit de permettre ou de refuser l'emploi de mesures extraordinaires.

SECTION 6 UNE ATTITUDE POSITIVE FACE À LA RETRAITE

59. Des études faites par le National Institute of Mental Health et par d'autres organismes ont démontré que les personnes âgées sont plus souples, plus débrouillardes et plus optimistes qu'auparavant. (3) Plusieurs comportements négatifs considérés inhérents au processus de vieillissement étaient en fait imputables aux maladies physiques ou émotives, aux troubles de personnalité ou à des facteurs socio-culturels. Le dépérissement associé à la vieillesse est, pour une bonne part, le résultat de la maladie que l'on peut souvent traiter. La perte de leur dignité et de leur statut, l'absence d'activités utiles, la perte du conjoint ou des amis, les troubles de perception: surdité ou diminution de l'acuité visuelle, la perturbation du milieu familial, sont d'autres sources de problèmes. Lorsque les personnes du troisième âge se retrouvent dans des institutions, même si c'est parfois nécessaire, c'est la goutte qui fait déborder le vase étant donné que les institutions sont trop souvent déshumanisante et démoralisante.
60. Un programme global conçu à l'intention des personnes à la retraite doit tenir compte de questions autres que celles qui touchent directement aux pensions. Il doit à la fois aider les personnes âgées et les encourager à s'aider elles-mêmes.
61. La première étape serait la rédaction d'une charte des droits telle que prévue à la section 5.
62. On doit adopter des mesures plus énergiques pour permettre aux personnes âgées de continuer à vivre dans leur propre foyer lorsqu'elles le désirent. Il serait aussi utile d'améliorer les soins fournis à domicile et la distribution de repas déjà préparés, de réduire le coût du transport et de l'alimentation, d'assurer l'enlèvement de la neige, etc. Il serait bon de leur donner accès à des centres et à des hôpitaux de jour où ils pourraient recevoir les services dispensés

dans le cadre des programmes de ces institutions tout en demeurant dans leur propre foyer. Cette solution est beaucoup moins onéreuse et plus humaine que de les placer dans des institutions.

63. Il est important de fixer des normes de santé humaines pour tous les programmes et services offerts, particulièrement dans le cas des services fournis par des institutions où les "hôtes" n'ont que des droits très restreints. Tous les hôpitaux psychiatriques et généraux doivent être agrémentés, accrédités par le Conseil canadien d'agrément des hôpitaux. Tous les foyers et les établissements d'accueil à long terme doivent répondre aux normes fixées par le Conseil. Cette mesure n'est peut-être pas réalisable dans l'immédiat mais elle doit être appliquée avec vigueur dans un délai de cinq ans. La gériatrie et la la psychiatrie gériatrique doivent être améliorées rapidement.

64. Il est important de fournir des renseignements aux personnes âgées. Il y a quelques années, la Senior Citizens Commission de la Saskatchewan (1974) dit:

"Les personnes âgées de cette province n'ont aucun renseignement sur les services et les programmes qui existent, ni sur les solutions de rechange offertes en matière de logement, de services communautaires ou de soins de santé." (4)

Il est important que chaque province prenne les moyens nécessaires, en faisant appel aux media, aux centres d'assistance social ou autre, afin d'aider les personnes âgées à mieux comprendre les services qui leur sont offerts. Le gouvernement fédéral doit adopter des mesures énergiques afin de sensibiliser le public au rôle que peuvent jouer les personnes âgées et afin de redonner à ces dernières l'estime de soi.

65. Les personnes âgées sont souvent victimes d'abus et ont besoin d'aide juridique. Brown (4) fait un commentaire plutôt décevant: "En tentant de découvrir quels efforts avaient été faits pour identifier les besoins juridiques des personnes à la retraite et y répondre, nous avons envoyé une lettre à chaque bureau de services juridiques. Trois provinces seulement ont répondu."
66. Les besoins de logement des personnes âgées sont importants. On doit fournir aux propriétaires âgés les moyens d'entretenir leurs foyers. Ces personnes ne devraient pas être tenues de payer les impôts fonciers et les taxes scolaires. On doit examiner l'obligation dans laquelle elles se trouvent de prendre des locataires.
67. On doit augmenter l'aide consentie aux personnes âgées pour l'achat d'appareils de correction auditive, de verres et de prothèses afin qu'elles puissent conserver leur indépendance.
68. Il est de la plus haute importance de continuer à mettre à profit le talent créateur et l'expérience des personnes âgées, en leur faisant jouer divers rôles. On a déjà pris des mesures, au Canada et aux États-Unis mais en général elles se sont avérées insatisfaisantes. Je ne compte pas discuter de ces problèmes en détail ici, mais en voici quelques exemples: l'enseignement, encouragement à l'artisanat, la fondation de collèges par les personnes âgées (par exemple Hasting College of Law à l'Université de la Californie), l'orientation (une compétence très importante où les personnes âgées sont plus aptes que les plus jeunes), des projets d'histoire locale, des entreprises privées (par exemple la Texas Refinery où la moyenne d'âge du personnel de vente est de 70 ans), grand-parents adoptifs, programme Senior Opportunities for Services, programmes Green Thumb et Green Light, Nouveaux horizons et SERVE (Serve and Enrich Retirement by Voluntary Service).

69. Des programmes éducatifs conçus pour les personnes âgées doivent comprendre l'éducation, pour sa valeur intrinsèque, des colloques de préretraite donnés des années et non pas des semaines avant la retraite, des cours de préparation à la préretraite et de recyclage professionnel spécial.
70. A l'heure actuelle, on associe l'éducation, le travail et les loisirs à trois périodes bien distinctes de la vie. Le concept du cycle de vie doit être enseigné assez tôt et l'on doit insister sur les difficultés particulières que pose chaque étape. Il serait important de donner des cours d'orientation en matière de loisirs et d'enrichissement permanent de soi durant toute la vie.
71. Je suis convaincu que si ces mesures étaient appliquées avec vigueur nous pourrions vraiment dire comme Cicéron:
- "La vieillesse, surtout la vieillesse vénérée, jouit d'une telle autorité qu'elle a plus de valeur que les plaisirs de la jeunesse."
- Ou comme Browning:
- "Jouissons ensemble de la vieillesse.
Elle est riche de promesses."
72. Mais ce temps n'est pas encore arrivé pour la majorité de nos citoyens du troisième âge, condamnés à la maladie, au veuvage, à la solitude et à la pauvreté. Nous devons leur consacrer nos meilleurs efforts.

REFERENCES

1. Barfield, R.E. & Morgan, J.N. Trends in satisfaction with retirement
Gerontologist 18 19-23, 1978.
2. Baum, Daniel Jay Warehouses for Death: The Nursing Home
Industry. Burns & McEachern, Don Mills, 1977.
3. Birren, J.E.; Butler, R.N.; Greenhouse, S.W.; Sokoloff, L.; & Yarrow, M.R. Human Aging: A Biological and Social Study.
U.S. Government Printing Office, Washington,
D.C., 1963.
4. Brown, Joan C. How Much Choice? Retirement Policies in
Canada. Conseil canadien de développement
social, Ottawa, 1975.
5. Butler, R.N. Why Survive? Being old in America.
Harper, N.Y., 1975.
6. Carp, F.M. (Ed.) Retirement
Behavioural Publications, N.Y., 1972.
7. Clark, J.A. & Collishaw, N.E. Canada's Older Population.
Santé et Bien-être social, Canada,
Ottawa, 1972.
8. Comfort, A. A Good Age
Crown, N.Y., 1976.
9. Crawford, L. & Matlow, J. Some Attitudes towards retirement
amongst middle-aged employees in a
longitudinal study. 1959 - 1978.
Industrial Relations Quart. Review 4,
616-631, 1972.

10. Gardner, E.A.;
Bahn, A.K. &
Mack, M. Suicide & Psychiatric Care in the
Ageing Arch. General Psychiatry 10,
547, 1964.
11. Kell, D. &
Patton, C.V. Reaction to Induced Early Retirement
Gerontologist 18, 173-179, 1978.
12. Leighton, D.C.;
Harding, J.S.;
Macklin, D.B.;
Macmillan, A.M. &
Leighton, A. The Character of Danger, Vol. III
of the Stirling County Study Basic
Books, N.Y., 1963
13. Martin, J. &
Doran, A. Evidence concerning the relationship
between health & retirement, Sociological
Review 14, 329-343, 1966.
14. Mercer, W.M. &
Coward, L.E. Canadian Handbook of Pension & Welfare
Plans, Don Mills, C.C.H., 1972,
cité dans le (4).
15. Ministère de la
Santé de
l'Ontario. Suicide & Self-Inflicted Injury -
Ontario 1963-67.
Rapport spécial n^o 36. Toronto 1970.
16. Ontario Long
Term Study on
Ageing 1962. Ministère des services sociaux et
communautaires, Toronto.
17. Orris, M.S. Factors which contribute to the Social
and Economic independence of people over
60. Saskatoon Social Planning Council 1970.
18. Rombout, M.K. Hospitals and the Elderly: Present &
Future Trends. Santé et Bien-être
social, Canada, 1975.

19. Ross, David Fact Book on Poverty
Conseil canadien de développement
social, Ottawa, 1975.

20. Sanders, Harland Finger Lickin' Good
Creation House, Illinois 1974.

21. Shanas, E.;
Townsend, P.;
Wedderburn, D.;
Friis, H.;
Milh, J.P.; &
Stehouwer, J. (Eds) Old People in Three
Industrial Societies
New York, Atherton Press, 1968.

22. Sainsbury, P. Suicide in Later Life
Gerontology Clinics 4, 161-170, 1962.

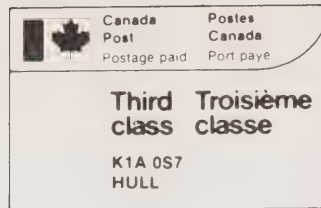
23. Smith, Colin M. Psychiatry Problems of the Elderly.
J. College Gen. Practice Canada 13,
15-18, 1967.

24. Smith, Colin M. La Psychiatrie et le médecin généraliste
L'information psychiatrique 50.
499-502, 1974.

25. Smith, Colin M. Mental Illness in the Older Citizen.
Document présenté à la conférence
"Surveillance of the Elderly at Risk"
Edmonton, 1977.

26. Smith, Colin M. Social and Psychological Aspects of the
Ageing Process. Document présenté à
"Surveillance of Elderly at Risk"
Edmonton, 1977.

-
27. Smith, Colin M. The Joy of Ageing: And some of Its sorrows. Présenté à l'Assemblée annuelle de la Canadian Psychiatric Association, Saskatoon, 1977.
28. Statistique Canada La statistique de l'hygiène mentale. Vol. 1 - Admissions et radiations des institutions, 1962. Ottawa 1964.
29. Statistique Canada La statistique de l'hygiène mentale. Vol. 1 - Admissions et radiations des institutions, 1974. Ottawa 1976.
30. Statistique Canada La statistique de l'hygiène mentale. Vol. II. Malades inscrits dans les institutions psychiatriques, 1970-74, Ottawa, 1977.
31. Thompson, W.E.; Streib, G.F. Situational determinants: Health and Economic deprivation in retirement J. Soc. Issues 14, 18-34, 1958.
-



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Psychiatric Association:

Dr. Colin M. Smith, Chairman of the Task Force on
Psychiatric Gerontology, Canadian Psychiatric Association.

From the National Union of Students:

Miss Morna Ballantyne, Researcher, National Union of
Students.

De l'Association canadienne de psychiatrie:

Dr Colin M. Smith, président du groupe d'étude sur la
gérontologie psychiatrique, Association canadienne de
psychiatrie.

De l'Union nationale des étudiants:

M^{lle} Morna Ballantyne, chercheuse, Union nationale des
étudiants.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, December 7, 1978

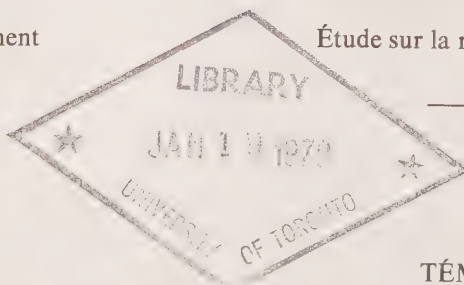
Le jeudi 7 décembre 1978

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Eighth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Huitième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Restigouche-Madawaska</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 7, 1978
(13)

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this days at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Anderson, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Steuart, Williams. (11)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher, Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant and Dr. J. P. Desmarais, Administrator of the Committee.

Present but not of the Committee: Honourable Senators C. McElnan and D. Smith.

The following witnesses were heard:

1. *The Royal Bank of Canada:*

Mr. W. Earle McLaughlin, Chairman and Chief Executive Officer;

Mr. A. H. MacKenzie, Vice-President, Personnel Department;

Mr. R. V. Warrilow, Manager, Benefits Planning Personnel Department.

2. *Canadian Association on Gerontology:*

Leon F. Koyl, M.D., Chairman;

Betty Havens, Member CAG, Research Director,
Department of Health and Community Services,
Government of Manitoba, Winnipeg, Manitoba;

Claude Paradis, M.D., Member CAG,
Laval University, Ste-Foy, P.Q.

It was directed that the brief presented by the *Royal Bank of Canada* be printed as Appendix "8-A" and the brief presented by the *Canadian Association on Gerontology* be printed as Appendix "8-B" to these proceedings.

At 11:45 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 7 DÉCEMBRE 1978
(13)

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Anderson, Benidickson, Bird, Bosa, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Steuart et Williams. (11)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche, et M. J. P. Desmarais, administrateur du Comité.

Présents mais ne faisant pas partie du Comité: Les honorables sénateurs C. McElnan et D. Smith.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *La Banque Royale du Canada:*

M. W. Earle McLaughlin; président et administrateur en chef;

M. A. H. MacKenzie, vice-président, service du personnel;

M. R. V. Warrilow, directeur, planification des prestations, service du personnel.

2. *Association canadienne de gérontologie:*

Leon F. Koyl, médecin, président, Association canadienne de gérontologie;

Betty Havens, membre du CAG et directeur de la recherche,

Department of Health and Community Services,
Gouvernement du Manitoba, Winnipeg;

Claude Paradis, médecin, membre du CAG,
Université Laval, Ste-Foy, P.Q.

Il est ordonné que le mémoire présenté par la *Banque royale du Canada* et le mémoire présenté par l'*Association canadienne de gérontologie* soient joints aux présentes délibérations (*Appendices «8-A» et «8-B»*).

A 11 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, December 7, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m. for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, our witnesses this morning are Mr. W. Earle McLaughlin, the distinguished President, Chairman and Chief Executive Officer of The Royal Bank of Canada; Mr. A. H. MacKenzie, Vice-President, Personnel Department, and Mr. R. V. Warrilow, Manager, Benefits Planning, also of the Personnel Department, and both of The Royal Bank of Canada. Mr. McLaughlin has an opening statement.

Mr. W. Earle McLaughlin, Chairman and Chief Executive Officer, The Royal Bank of Canada: Mr. Chairman and honourable senators, I would like to thank you providing this opportunity for me to speak to you on behalf of The Royal Bank of Canada. I expect that by now you have had an opportunity to read our submission, so I will not go into details. Naturally, I am prepared to answer any questions. As the chairman has said, I have with me Mr. A. H. MacKenzie, Vice-President, Personnel Department, and Mr. R. V. Warrilow, the Manager, Benefits Planning, Personnel Department, who will respond to questions of a technical nature.

Before entertaining your questions, however, I would like briefly to reiterate our position on the matters which you are addressing.

In general, we feel that you should move slowly, and not rush into recommending any new legislation—or changes, for that matter—concerning retirement and pension issues.

Legislation, even in its best form, cannot be expected to cover all situations, and usually makes those affected feel they are being forced to do something they would not normally do. So we prefer to look to alternatives to legislation, wherever possible. Official guidelines, for example, could be very beneficial, as these provide us with the framework within which government would have us operate, while allowing us a good deal of flexibility. They also have the added benefit of being easy to change, relatively quickly, while allowing us to adapt to them over a longer period.

Turning specifically to the individual issues, we feel strongly that the normal retirement age should be determined by market forces, forces which are currently being influenced by demands for early retirement on the one hand, and by requests for retirement deferrals on the other. Our own experience reveals that the demand for early retirement far exceeds requests to defer, and we are convinced that employers must have the flexibility to provide for both.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 7 décembre 1978

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit ce jour à 9 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous accueillons aujourd'hui trois représentants de la Banque royale du Canada, M. W. Earle McLaughlin, président et administrateur en chef, M. A. H. MacKenzie, vice-président du bureau du personnel, et M. R. V. Warrilow, gérant de la section des bénéfices marginaux au bureau du personnel. M. McLaughlin a une déclaration préliminaire à faire.

M. W. Earle McLaughlin, président et administrateur en chef de la Banque royale du Canada: Monsieur le président et honorables sénateurs, j'aimerais vous remercier de nous avoir permis de témoigner devant vous aujourd'hui au nom de la Banque royale du Canada. Je suppose que vous avez eu l'occasion de lire notre rapport; je n'en parlerai donc pas en détail. Je suis naturellement à votre disposition pour répondre à vos questions. Comme le président l'a mentionné, je suis accompagné de M. A. H. MacKenzie, vice-président du bureau du personnel, et de M. R. V. Warrilow, gérant de la section des bénéfices marginaux au bureau du personnel qui répondra aux questions d'ordre technique.

Avant d'entamer la discussion, j'aimerais tout d'abord vous rappeler brièvement quelle est notre position sur les questions que vous étudiez.

En général, nous estimons que vous ne devriez agir qu'avec la plus grande prudence et éviter de recommander précipitamment l'adoption d'une nouvelle loi, ou de modifications à l'ancienne, relativement à la retraite et aux pensions de retraite.

La meilleure des lois ne peut pas tenir compte de tous les cas qui se présentent et elle donne, en général, l'impression à ceux qui sont directement touchés qu'on les pousse à faire quelque chose qu'ils ne feraient pas normalement. Nous préférons donc chercher d'autres solutions, si possible. Des directives officielles seraient, par exemple, très bien accueillies, étant donné qu'elles constitueraient le cadre au sein duquel le gouvernement nous demanderait d'exercer nos activités tout en nous laissant une certaine marge de manœuvre. Elles présentent également l'avantage d'être facilement et rapidement modifiables tout en nous permettant de nous y adapter à plus long terme.

En ce qui concerne les questions individuelles, nous estimons que l'âge normal de la retraite devrait être fixé par les forces du marché, forces qui sont actuellement nettement en faveur d'une retraite anticipée, d'une part, et d'une retraite différée, d'autre part. D'après notre propre expérience, il apparaît que la retraite anticipée est plus souvent revendiquée que la retraite différée et nous sommes convaincus que les employeurs doivent être assez souples pour proposer les deux.

[Text]

Within The Royal Bank, we must admit that there are some who view our normal retirement ages of 60 and 65 as being mandatory; but this is not necessarily the case. While we do not ask each employee if he or she plans to retire or not on normal retirement date, we do get in touch with them well in advance to ensure that they are fully aware of the benefits that accrue to them on retirement. Sometimes we have been asked to grant a deferral to enable the employee to increase pension benefits or to complete a project or for some other reason. Such requests have always been reviewed on their individual merits and, in a number of cases, the request has been approved.

Let me dwell for a minute on retirement income. This is a key issue, which must be of concern to anyone dealing with pension and retirement. While we are advised by our consultants that our pensioners enjoy one of the most generous pension plans in the country, we are well aware that others are not so fortunate. You will undoubtedly be looking closely at this area, particularly with regard to enabling the individual who changes employers several times to accrue a better total pension income.

Naturally, the focal points for such improvement are portability provision and vesting rules, with indexing or not being an issue affecting all pensioners, not just those who were mobile during their working lives.

We must acknowledge that portability of pensions is far from adequate at this time. Quite frankly, we are not sure that anything can really be done to bring about a major improvement—at least not over the short term. You might feel that a major first step is to ensure that everyone has compatible pension plans, so that inter-plan transfers can be easily made. That could be a disastrous move. The variety of provisions in the pension plans in operation in this country has been brought about by differing needs or wants on the part of employees, as well as by differing degrees of ability of their employers to provide a pension plan.

There are many plans in existence today—sound, well-funded plans—which provide a very small pension; if these plans had to be amended to fall in line with a “standard” plan, it is quite possible that many of the employers involved would be unable to afford the extra funding the changes would impose and would have to terminate the plan.

Any move to alter the Canadian pension scene which would remove or curtail benefits to existing employees, such as I just described, would clearly be unpalatable to us and we are sure would be equally unacceptable to you.

We urge you, therefore, to encourage employers to develop measures whereby portability can become more widespread. The establishment of realistic guidelines, coupled with financial incentives through taxation and other fiscal policy changes, we are sure would be welcomed by most, if not all, employers.

[Traduction]

A la Banque royale, nous devons admettre que certains considèrent que l'âge normal de la retraite fixé à 60 et 65 ans est obligatoire; mais tel n'est pas nécessairement le cas. Bien que nous ne demandions pas à chacun de nos employés s'il ou si elle pense prendre sa retraite ou non à l'âge normal, il est certain que nous nous mettons en rapport avec eux longtemps à l'avance pour nous assurer qu'ils connaissent parfaitement les avantages qui leur seront dus. On nous a parfois demandé de reporter le départ à la retraite d'un employé pour lui permettre d'accroître sa pension ou de terminer un projet ou pour toute autre raison. Ces demandes ont toujours été examinées en fonction des états de service de l'intéressé et, dans un certain nombre de cas, la demande a été acceptée.

Je voudrais m'attarder un peu sur les revenus du retraité. Cette question est fondamentale et doit préoccuper toute personne qui s'occupe des pensions de retraite et de la retraite en général. Nos conseillers nous disent que nos retraités bénéficient d'un des régimes de retraite les plus généreux du pays, mais nous savons très bien que d'autres n'ont pas la même chance. Vous examinerez sans doute de très près ce domaine, en particulier en ce qui concerne la possibilité d'accroître la pension de retraite de quelqu'un qui change d'employeur plusieurs fois.

Naturellement, cette mesure passe par l'adoption d'une disposition sur les transferts et la réglementation des avantages acquis, l'indexation ou la non-indexation étant une question qui touche tous les retraités et pas seulement ceux qui ont changé d'employeurs au cours de leur vie active.

Nous devons reconnaître que le transfert des pensions de retraite est loin d'être satisfaisant à l'heure actuelle. En toute franchise, nous ne sommes pas certains qu'on puisse faire quoi que ce soit pour améliorer réellement la situation, du moins à court terme. Vous pensez sans doute qu'un premier pas serait de s'assurer que chacun bénéficie de régimes de retraite compatibles de façon à ce que les transferts inter-régime puissent se faire plus facilement. Ce pourrait être très dangereux. Toutes les dispositions des divers régimes de pension actuellement en vigueur dans ce pays répondent à des besoins ou à des désirs différents des employés et ont été fixés suivant les possibilités des employeurs en matière de régime de retraite.

Il existe de nombreux régimes aujourd'hui, des régimes sains et solides, qui rapportent une très petite pension. Si ces régimes devaient être modifiés pour s'aligner sur un régime «standard», il est tout à fait possible que les employeurs en cause soient incapables d'accroître l'effort financier que ces modifications leur imposeraient et qu'ils soient alors obligés de supprimer leur régime de retraite.

Toute action visant à modifier les pensions de retraite canadiennes, à supprimer ou à réduire les prestations dues aux employés en activité, comme je viens de la décrire, serait inadmissible pour nous et nous sommes certains qu'il en serait de même pour vous.

Nous vous demandons donc instamment d'encourager les employeurs à trouver des mesures permettant de généraliser les transferts. L'adoption de directives réalistes, s'accompagnant de stimulants financiers financés par l'impôt ou par d'autres mesures fiscales seraient bien accueillis par la majorité des employeurs, sinon tous.

[Text]

Unlike the portability question, vesting provisions can be altered relatively easily over the short term. However, any tightening up of vesting requirements could have a significant impact on the use of RRSPs and other similar personnel retirement programs, as well as on employer costs.

In our experience, by far the majority of employees leaving us to work elsewhere, and who receive a refund of contributions exceeding the \$1,000 tax-free exemption, request us to transfer their funds into RRSPs. If the vesting rules were to change such that most, or all, contributions were vested, such transfers could not be made. Without a good portability mechanism, therefore, the mobile employee could easily end up with several small pensions from a number of sources, rather than a reasonably substantial single annuity from an RRSP.

Tighter vesting rules would also mean that employers would have to keep track of vested rights for longer periods, naturally at an increased administrative cost. While we doubt that such added costs would result in the termination of any plans, it is possible they could prevent or cause a postponement of plan design improvements. We conclude, therefore, that guidelines and incentives would again be most appropriate.

Indexing is a different matter altogether. There is a great debate today as to whether pensions should be indexed or not, and if so, based on what factors. We do not support indexing *per se*. We do, however, believe that employers should be encouraged to provide *ad hoc* pension increases during periods of inflation to help defray some of the loss in purchasing power incurred by their pensioners. We would also like to see a pensioner's price index developed to assist employers in developing the amount of *ad hoc* adjustments to be paid. Such an index could also be useful to government in establishing Canada/Quebec Pension Plan and old age security levels.

In summary, therefore, we feel there are a number of measures which can be pursued as alternatives to legislation; and we would prefer to see you explore such alternatives, rather than concentrate on legislative considerations.

Mr. Chairman, honourable senators, I am open to questions.

Senator Deschatelets: Mr. McLaughlin, about 14 years ago a professor at the University of Montreal, Edouard Montpetit, a well-known economist, used to say that we have in this country probably the best banking system in the world. I think that the passing years have proved this. I want to say that in our banking system, your bank has shown over the years leadership. You have shown an interest in all the social problems confronting us, and your brief reflects this interest and it will be very helpful to us.

[Traduction]

Contrairement à la question des transferts, les dispositions sur l'acquisition d'avantages peuvent être modifiées relativement facilement à court terme. Tout resserrement des exigences à cet égard aurait cependant des retombées importantes sur les contributions aux régimes enregistrés d'épargne-retraite et aux autres programmes de retraite similaires sans parler des coûts que devraient supporter les employeurs.

D'après notre expérience, la majorité des employés qui démissionnent pour aller travailler ailleurs et qui perçoivent un remboursement des contributions dépassant l'exemption nette d'impôt de \$1,000, nous demandent de transférer leur argent dans des régimes enregistrés d'épargne-retraite. Si la réglementation en matière d'acquisition d'avantages devait changer de telle façon que la plupart des cotisations, sinon toutes, seraient acquises, ces transferts ne pourraient pas être effectués. Sans un bon système de transfert, l'employé mobile pourrait donc facilement bénéficier de plusieurs petites pensions de retraite provenant d'un certain nombre d'employeurs plutôt que d'une seule rente d'importance raisonnable tirée d'un plan enregistré d'épargne-retraite.

Une réglementation plus stricte aurait aussi pour conséquence d'obliger les employeurs à conserver face à des droits acquis pendant plus longtemps ce qui augmenterait les frais d'administration. Nous doutons que cela puisse provoquer la suppression de tout régime, mais il est possible que les améliorations prévues s'en trouvent supprimées ou retardées. Nous en concluons, par conséquent, que les directives et les stimulants constitueraient les mesures les plus indiquées.

L'indexation est une toute autre histoire. Le grand débat du moment consiste à se demander si les pensions devraient être indexées ou non, et le cas échéant, sur quels facteurs. L'indexation en soi ne nous satisfait pas. Nous croyons cependant que les employeurs devraient être encouragés à augmenter sélectivement les pensions de retraite en période d'inflation pour compenser les pertes de pouvoir d'achat que subissent les retraités. Nous aimerions également qu'un indice des retraités soit constitué pour aider les employeurs à effectuer les redressements appropriés. Cet index pourrait permettre au gouvernement de fixer le seuil du régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec ainsi que de la sécurité de la vieillesse.

En résumé, nous estimons qu'un certain nombre de mesures pourraient être adoptées comme alternative à la loi. Nous préférierions que vous étudiez ces solutions-là plutôt que de concentrer toute votre attention sur des considérations législatives.

Monsieur le président, honorables sénateurs, je suis maintenant prêt à répondre à vos questions.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur McLaughlin, il y a environ 14 ans, un professeur de l'université de Montréal, Edouard Montpetit, économiste célèbre, disait que ce pays possédait probablement le meilleur système bancaire du monde. Je crois que les années lui ont donné raison. Je voudrais vous dire que votre banque a constitué à cet égard un exemple. Vous vous êtes intéressés à tous les problèmes sociaux auxquels nous avons du faire face et votre mémoire témoigne de cet intérêt, et je puis vous assurer qu'il nous sera très utile.

[Text]

I am coming now to a few questions about your brief. You have no collective agreement at the bank?

Mr. McLaughlin: No.

Senator Deschatelets: I do not want you to comment on this, but I presume it is easier for you to deal with it. In your case, there is no specific law covering the retirement of your employees. I went through your brief. At some time I think the retirement age was 60 years and then, because you felt that you were losing some very competent employees, you increased this to 65. But then you add that, in case the employees would wish to stay on the job, you are very flexible with them. This is, I think, the policy you follow.

The point I want to make now is that you have the most flexible policy about retirement with your employees?

Mr. McLaughlin: Yes, we do.

Senator Deschatelets: You do, and you are happy with this and your employees, I suppose, are happy, too.

Mr. McLaughlin: Yes, they are. There is just one thing I would like to add, that we are under a certain law, the Canada Pension Benefits Act. Our pension plan is registered under that. Any changes in the by-laws have to be approved under that act, so we are subject to legal supervision.

Senator Deschatelets: I see. You say in your brief that the trend among your personnel is to retire early.

Mr. McLaughlin: That is correct.

Senator Deschatelets: That is the trend. They are looking for leisure years, I suppose. That is in the mind of the employee, I suppose, today.

Mr. McLaughlin: That is in the mind of some of them.

Senator Deschatelets: I have here some figures that I would like you to comment on. You have about 2,500 employees who are receiving pensions from the bank?

Mr. McLaughlin: About that.

Senator Deschatelets: Are you aware of the kind of life they have? Do they have enough revenue to live on without a reduction of the standard of living they had when they were with your bank?

Mr. McLaughlin: Well, senator, obviously I cannot comment on all 2,500 of them, because I do not know all 2,500 of them. I suppose one should start off by saying that, like everyone else, no one is satisfied with his income. I can tell you that, each year for the last several years, when we have increased the supplementary allowance that they are getting, the letters that I receive of appreciation from them, explaining how this enables them to maintain their standard of living, show that we have been very successful in maintaining the standard. The standard varies, but we are trying to permit them to maintain the same standard of living they had at the time they retired.

Senator Deschatelets: I will come back to a few words you used in your opening remarks, when you advised us to be very

[Traduction]

Je voudrais maintenant vous poser quelques questions au sujet de votre mémoire. Vous n'avez pas de convention collective?

M. McLaughlin: Non.

Le sénateur Deschatelets: Je ne voudrais pas faire de commentaires là-dessus, mais je suppose que vous éprouvez moins de difficultés ainsi. Dans votre cas, il n'existe aucune loi précise sur le départ à la retraite de vos employés. J'ai parcouru votre mémoire et j'ai cru comprendre que l'âge de la retraite avait été fixé à 60 ans. Puis, comme vous trouvez que vous perdiez des employés très compétents, vous l'avez porté à 65 ans. Ensuite, vous ajoutez, au cas où l'employé aimerait rester, que vous vous montrez très souple. Je crois que c'est là, le politique que vous avez adoptée.

Ce que je voudrais faire ressortir; c'est que vous avez adopté la politique la plus souple en matière de retraite.

M. McLaughlin: Oui, en effet.

Le sénateur Deschatelets: Effectivement, et je suppose que vous et vos employés en êtes satisfaits.

M. McLaughlin: Oui. J'aimerais ajouter que nous sommes assujettis au Régime de pensions du Canada. Notre régime de retraite y est enregistré. Toute modification apportée aux règlements doit être approuvée en vertu de cette loi, et nous sommes donc soumis à un contrôle juridique.

Le sénateur Deschatelets: Je comprends. Vous dites dans votre mémoire que la tendance, du moins en ce qui concerne votre personnel, est à la retraite anticipée.

M. McLaughlin: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Ainsi le veut l'évolution. Je suppose qu'on veut consacrer plus de temps aux loisirs. Tout employé y pense, je suppose, aujourd'hui.

M. McLaughlin: Certains y pensent effectivement.

Le sénateur Deschatelets: J'ai ici quelques chiffres sur lesquels j'aimerais entendre vos observations. Environ 2,500 employés touchent des pensions de retraite de votre banque?

M. McLaughlin: C'est à peu près cela.

Le sénateur Deschatelets: Savez-vous quel genre de vie ils mènent? Leur revenu est-il suffisant pour vivre sans une réduction de leur niveau de vie, c'est-à-dire de celui qu'ils avaient avant de prendre leur retraite?

M. McLaughlin: Sénateur, il est évident que je ne peux pas me prononcer sur l'ensemble des retraités, car je ne les connais pas tous. Il faudrait, je suppose, d'abord dire que personne n'est satisfait de son revenu. Ces dernières années, nous avons, chaque année, accru l'allocation supplémentaire dont ils bénéficient et d'après les lettres de remerciements que je reçois dans lesquelles ils me disent que cette augmentation leur permettra de conserver leur niveau de vie, je peux vous dire que nous avons réussi dans notre entreprise. Les normes varient, mais nous essayons de leur garantir le même niveau de vie qu'à l'époque où ils ont pris leur retraite.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais revenir sur certains mots que vous avez utilisés dans votre déclaration préliminaire,

[Text]

prudent and to move slowly into this field, if we are thinking of changing the present situation. You say: "Be careful, if you want to amend the law, you go slowly." This is your advice. You did say that.

Mr. McLaughlin: That is what I said.

Senator Deschatelets: You are aware, Mr. McLaughlin, that in the United States, effective January 1, 1979, there will be no mandatory retirement age in the public service; and in the private sector, which is your sector, the retirement age will be increased from 65 to 70. Looking at this, and I am referring to the private sector, do you see any strong objection from your bank if we came forward with a recommendation to increase the retirement age to 70?

Mr. McLaughlin: Indeed I do, senator. I think it would be a great mistake. Already there are repercussions in the United States which were not expected when this law was changed. I have been inquiring closely into this matter, because I am very interested in it. It is having, or will have, some rather harmful effects, I fear, down there.

From what I can learn, putting the mandatory retirement age up to 70 in the private sector is going to result in a great many people possibly being dismissed, people who are not pulling their weight, people of 62, 63, 64, who are or were within one or two years of retirement and who were being carried on, out of sympathy, because they did not have very long to go. Adding the extra five years makes that too much of a burden on some firms. So I am told that there probably will be quite a few people dismissed because of incompetence.

I am further told that, to be fair, you cannot stop that in the age 60 category, that you will have to go right down the line and apply the same standard through out, and that this will probably result in some people being dismissed who might otherwise be carried on. I am told that that will be one of the repercussions in the United States.

I would fear that if you made the same rules apply in the private sector in Canada, equally that would be the repercussion here.

Senator Deschatelets: You have many branches outside Canada, I think about 80.

Mr. McLaughlin: That is right.

Senator Deschatelets: Do you realize that you could be confronted with this problem in the United States?

Mr. McLaughlin: Yes.

Senator Deschatelets: With your personnel?

Mr. McLaughlin: In the United States? Let me check with Mr. Warrilow as to whether that would affect us in the United States. I can say yes, it would.

Senator Deschatelets: Mr. McLaughlin, I would like you to be on this side of the table, with us, as a parliamentarian. Since the opening of our hearings, very disturbing facts have been put before us. There is in this country an unfair, unjust

[Traduction]

lorsque vous nous avez conseillé d'être très prudent et d'agir sans précipitation dans ce domaine, si nous avions l'intention de changer la situation actuelle. C'est ce que vous nous avez conseillé, n'est-ce pas?

M. McLaughlin: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur McLaughlin, vous savez sans doute qu'aux États-Unis, à partir du 1^{er} janvier 1979, la retraite ne sera plus obligatoire à un certain âge dans la fonction publique. L'âge de la retraite dans le secteur privé, qui est le vôtre, sera portée de 65 à 70 ans. Compte tenu de ce fait, et je parle du secteur privé, verriez-vous une objection à ce que nous recommandions de porter l'âge de la retraite à 70 ans?

M. McLaughlin: Je pense, sénateur, que ce serait une grave erreur. On ressent déjà aux États-Unis des répercussions qu'on n'avait pas prévues au moment de la modification de la loi. Je me suis intéressé étroitement à cette question. Je crois qu'elle a déjà, ou qu'elle aura à l'avenir, des effets nocifs.

Autant que je sache, le fait de fixer à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire dans le secteur privé pourra entraîner un grand nombre de mises à pied chez les personnes âgées de 62, 63 ou 64 ans, c'est-à-dire des personnes qui sont à un ou deux ans de la retraite, qui ne sont plus en mesure d'assumer leurs responsabilités, mais que l'on conserve à l'effectif par sympathie, ou parce qu'il ne leur reste plus beaucoup de temps à travailler avant l'âge de la retraite. Le fait d'ajouter ces cinq années constitue un fardeau beaucoup trop lourd pour certaines sociétés. On me dit qu'un grand nombre d'employés seront probablement remerciés de leurs services pour incompétence.

J'ai également entendu dire, pour être juste, qu'on ne peut limiter ce genre de mesures aux personnes âgées de 60 ans, qu'il faudra appliquer les mêmes normes à toutes les catégories d'âge, même aux plus jeunes, et que cela entraînera probablement la mise à pied de certaines personnes qu'on aurait autrement gardées. Je suis convaincu que ce sera une des répercussions aux États-Unis.

Mais si nous appliquions le même règlement au secteur privé au Canada, les répercussions seraient les mêmes.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez plusieurs succursales à l'extérieur du Canada, ne s'agit-il pas de 80?

M. McLaughlin: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Ce problème pourrait donc se poser aux États-Unis?

M. McLaughlin: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Avec votre personnel?

M. McLaughlin: Aux États-Unis? Laissez-moi demander à M. Warrilow si nous sommes susceptibles d'être affectés aux États-Unis. Probablement que si.

Le sénateur Deschatelets: M. McLaughlin, j'aimerais vous voir de ce côté-ci de la table, comme parlementaire. Depuis le début de notre audience, nous avons entendu maintes choses troublantes. Il existe, dans ce pays, une attitude injuste envers

[Text]

attitude towards the older worker. I do not hesitate at all to say that the example, the bad example, comes from the top, and I mean from the Public Service of Canada. If you are 45, 50, 55, 60 years of age, you have no luck. How can you hope to be active in the interest of the Public Service? No one will come near you. We heard the officers of the Public Service deny discrimination, of course; but I say that there is discrimination in practice, because the focus of attention is on the young worker, on young people.

Your situation at the bank, or the situation of your employees, is completely different. They have a good pension. These people leaving your bank at, I suppose, around 50 years of age, could easily find a job somewhere, and it may be in another bank. So it is not the same problem. We are concerned with the majority of people who find themselves unemployed and sometimes with only the old age pension. So this is the problem confronting us today. I do not think this is the situation of most of your employees at the bank.

There is one thing which I cannot understand. In your brief you say that the young employee entering the bank is not willing to contribute to the pension plan. I cannot understand why. Could you comment on it?

Mr. McLaughlin: It is a fact, senator, that most of them do not. For that reason, as we indicated in our brief, recently we increased to age 30 the age when you join either our non-contributory or contributory pension plan. The reason's that young people below 30 think retirement is something that is never going to happen. They are raising families and buying houses, and they do not like the idea of laying out extra money for pension plans. Since our maximum years to contribute is 35, and since the retirement age is 65, we increased the starting age in the pension plan to 30.

We are finding that the great majority of the people who at age 30 have to join a pension plan are choosing the non-contributory one. It provides a much smaller pension and they recognize that, nevertheless that is what they join. They may be setting aside money, apart from the savings in the pension plan, to an RRSP. But that is the fact of life.

Senator Deschatelets: You have two types of plan, the contributory and the non-contributory?

Mr. McLaughlin: Yes, and they are choosing the non-contributory one. They are automatically in the non-contributory, and they can elect to go into the contributory one. But that takes some contributions. The majority—well over 50 per cent—are choosing to go into the non-contributory, which indicates they do not want to spend any money for pensions.

Senator Bosa: First of all, I am not going to pay you any compliments, because Senator Deschatelets has overpowered all of us. I did not see any objection on your part.

[Traduction]

les travailleurs plus âgés. Je n'hésite pas à dire que l'exemple, et le mauvais exemple, vient du haut de la pyramide et je veux parler de la Fonction publique du Canada. Ceux qui sont âgés de 45, 50, 55 ou 60 ans n'ont aucune chance. Comment pouvez-vous espérer jouer un rôle actif dans les intérêts de la Fonction publique? Personne ne vous approchera. Nous avons entendu les agents de la Fonction publique nier qu'il existait de la discrimination, bien entendu, mais il en existe, car on concentre toute l'attention sur les jeunes.

Votre situation, à la banque, ou la situation de vos employés, est complètement différente. Ils ont un bon régime de retraite. Les employés qui quittent votre banque vers, mettons, 50 ans, pourraient facilement trouver un emploi ailleurs, peut-être même dans une autre banque. Le problème n'est donc pas le même. Nous nous inquiétons surtout de la majorité de ceux qui se retrouvent en chômage et parfois avec seulement une pension de vieillesse. C'est le problème auquel nous faisons face aujourd'hui. Je doute que ce soit le cas de la majorité des employés de votre banque.

Il n'y a qu'une chose que je n'arrive pas à comprendre. En effet, dans votre mémoire, vous dites que les jeunes qui entrent en fonction dans votre banque ne sont pas disposés à cotiser au fonds de pension. Je ne comprends pas pourquoi. Pourriez-vous nous l'expliquer?

M. McLaughlin: C'est un fait, monsieur le sénateur, que la majorité d'entre eux ne le font pas. Comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, c'est pourquoi nous avons porté à 30 ans l'âge de participation aux régimes de retraites contributifs et non contributifs. Les moins de 30 ans ne pensent pas à leur retraite. Ils s'occupent d'élever une famille, d'acheter une maison et ils n'ont pas l'idée de mettre de l'argent de côté pour un régime de retraite. Puisque l'âge maximum pour cotiser est fixé à 35 ans, et que l'âge de la retraite obligatoire est de 65 ans, nous avons porté à 30 ans l'âge de la participation au régime de retraite.

Nous avons constaté que la grande majorité des jeunes de 30 ans qui s'inscrivent à un régime de retraite choisissent un régime non contributif. Ils offrent une pension beaucoup plus petite et ils le savent bien, mais néanmoins, c'est ce genre de régime auquel ils adhèrent tout en mettant peut-être de l'argent de côté, mis à part le régime de retraite, dans un programme d'épargne-retraite enregistré. C'est un fait de la vie.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez donc deux genres de régime, à savoir un qui exige des cotisations et l'autre non?

M. McLaughlin: Oui, ils choisissent les régimes non contributifs. Ils y sont automatiquement inscrits, mais ils peuvent également choisir d'adhérer à des régimes contributifs. Cela accapare une partie des contributions. Mais la majorité, soit beaucoup plus de 50 p. 100, choisissent le premier, ce qui signifie qu'ils ne consacrent pas d'argent à un régime de retraite.

Le sénateur Bosa: J'aimerais d'abord dire que je n'ai pas l'intention de vous faire des compliments, puisque le sénateur Deschatelets nous a devancés. Je doute que vous vous y opposiez.

[Text]

Mr. McLaughlin: No, I welcome them.

Senator Bosa: I was quite impressed with the turnover in your bank. From the 32,000 you have in Canada, 6,500 have quit or gone someplace else. That is almost 25 per cent. Is that not an unusually high percentage of turnover for an organization as stable as a bank?

Mr. McLaughlin: No. In so far as the Royal Bank is concerned, it is probably lower than the average.

Senator Bosa: Lower than the average of the banks.

Mr. McLaughlin: Of the banks. You must bear in mind that of the 32,000, 24,000 are females; a great many of them work until they get married and then leave. Sometimes they come back; sometimes they stay. There is a normal turnover in any event. We, of course, are concerned about the rate of 6,500 a year because it involves a considerable expense for us. We do everything we can to reduce it but, human nature being what it is, people change jobs.

Senator Bosa: In your brief you make reference to two plans—you also mentioned it a moment ago—the contributory plan and the non-contributory plan. Would you explain to us what it means in terms of dollars and cents when you speak of the non-contributory plan?

Mr. McLaughlin: Yes. The contributory plan is integrated with the Canada Quebec Pension Plan, as is the non-contributory plan. On an integrated basis, after 35 years, the contributory plan will give you 70 per cent of your best five years, and the non-contributory plan will give you about 44 per cent. You contribute in the contributory plan on an integrated basis 6 per cent of your salary, up to legal limits. It is not all 6 per cent to the bank. I am talking about an integrated plan. Some of it goes to the Canada Quebec Pension Plan.

The Chairman: The 70 per cent you are speaking of includes the Canada Pension Plan.

Mr. McLaughlin: That is right. It is all integrated.

Senator Bosa: It would seem to me that the gist of your brief is that the lifting of compulsory retirement, while you said you have some reservations, does not affect your bank.

Mr. McLaughlin: Yes, it would.

Senator Bosa: It does not affect it to such a great degree because as it is stated in here, of this enormous work force you have there are only 2,500 former employees who are now enjoying pension benefits. It would seem to me that the majority of the people who work for your bank would retire prior to reaching the magic age of 65.

Mr. McLaughlin: Practically all of the 2,500 retirees retired at normal retirement age. It would affect us a great deal if a mandatory retirement age were set at 70 and if most of our employees remained until 70. It would be harmful in two respects. It would be expensive, in that we would have to

[Traduction]

M. McLaughlin: Bien au contraire, j'en suis fort aise.

Le sénateur Bosa: J'étais très impressionné du roulement à votre banque. Des 32,000 employés que vous comptez au Canada, 6,500 ont démissionné ou sont allés ailleurs. C'est près de 25 p. 100. N'est-ce pas un pourcentage de roulement très élevé pour une organisation aussi stable qu'une banque?

M. McLaughlin: Non, en ce qui concerne la banque Royale, c'est probablement inférieur à la moyenne.

Le sénateur Bosa: Vous entendez la moyenne des banques en général?

M. McLaughlin: C'est exact. Vous devez tenir compte du fait que 24,000 de ces 32,000 employés sont des femmes; un bon nombre d'entre elles travaillent jusqu'au moment de se marier et nous quittent ensuite. Parfois elles reviennent, parfois elles restent. Mais c'est un roulement normal. Bien sûr, un chiffre aussi élevé que 6,500 par année nous inquiète, car cela nous coûte cher. Nous faisons tout pour le réduire, mais la nature humaine étant ce qu'elle est, les changements d'emploi sont assez courants.

Le sénateur Bosa: Dans votre mémoire, vous faites allusion à deux programmes, vous en avez même parlé il y a quelques minutes, à savoir, les régimes contributifs et les régimes non contributifs. Pourriez-vous nous expliquer ce que le deuxième signifie, en termes financiers?

M. McLaughlin: Bien sûr. Le régime contributif est intégré au Régime de rentes du Québec et au Régime de pension du Canada, de même que le régime non contributif. Sur une base intégrée, après 35 ans, le premier programme offre des rentes au rythme de 70 p. 100 des cinq années où l'employé a gagné le plus. Dans l'autre cas, l'employé ne touche que 44 p. 100. Vous cotisez 6 p. 100 de votre salaire au régime contributif dans les limites permises, sur une base intégrée. Mais ces 6 p. 100 ne vont pas uniquement à la banque. Comme il s'agit d'un plan intégré, une certaine partie est versée au Régime de rentes du Québec et au Régime de pension du Canada.

Le président: Les 70 p. 100 dont vous parlez comprennent le Régime de retraite du Canada.

M. McLaughlin: C'est exact. Il s'agit d'un programme intégré.

Le sénateur Bosa: D'après ce que je peux en conclure, vous dites, dans votre mémoire, sous certaines réserves, que l'annulation de la retraite obligatoire n'affecterait pas votre banque.

M. McLaughlin: Oui, elle le ferait.

Le sénateur Bosa: Mais dans une moins grande mesure; car comme vous le dites ici, vous ne comptez que 2,500 anciens employés, en dépit de votre énorme effectif, qui touchent des prestations de retraite. Il me semble que la majorité de vos employés prendraient leur retraite avant d'atteindre cet âge magique de 65 ans.

M. McLaughlin: La presque totalité de ces 2,500 personnes ont pris leur retraite à l'âge normal. Nous serions grandement touchés si la retraite obligatoire était fixée à 70 ans et que la majorité des employés continuaient de travailler jusqu'à cet âge. Nous serions touchés de deux façons. Cela nous coûterait

[Text]

continue to make contributions to the pension fund for these people, but it would not increase the number of years' service they could use in calculating pensions because 35 years is the maximum. At 2 per cent, the law says 70 per cent is the maximum pension. The other thing that would bother us is that if people stayed on another five years throughout our whole system, there would be a slowing down in promotion. One of the keys to the success of the Royal Bank is that it has been a young bank and people know that if they meet the qualifications they get promoted. If everyone stayed on five years more, suddenly there would be five years without promotions—no retiring managers. We feel morale would suffer greatly. As it is now, where there is a normal retirement age, the No. 2 man can be pretty sure that he is going to get a promotion and take over the No. 1 job in some department when his predecessor reaches 65. If he sat back and said, "I have another five years to wait; maybe I had better look around for another job," we think it would be very dispiriting to our staff.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I finished this brief at 1 o'clock this morning, so it is quite possible that I missed some aspects of it. It seems to me that of the 2,500 employees presently receiving pensions from the bank, not all of them have retired at age 65. As a matter of fact, some of them started retiring from age 55 on and then went to a second career. It is not at all the bulk of these people who did go to the limit of age 65.

Mr. McLaughlin: A few retired early. Practically all of those on retirement now retired at age 60. It was only in 1963 or 1964 that we increased the retirement age to 65. The bulk of those on pension now have retired at 60.

Senator Bosa: This brings me back to the other point. It does not affect you because it would appear to me that the people who have been working for the bank choose to retire prior to the mandatory age of retirement, which is age 65, with some exceptions.

Mr. McLaughlin: When these people retired, the normal retirement age was 60, and anyone who was in the pension fund at that time continues to have age 60 as normal retirement. In other words, we did not automatically increase the normal retirement age from 60 to 65. What happened was that those joining the service of the bank after 1963 had a retirement age, normally, of 65. Those who were in the bank continued with a normal retirement age of 60. So it will be a good many years before the bulk of our staff are under a normal retirement age of 65. The exceptions are a few specialists of more advanced years whom we brought into the system after 1963.

Senator Bosa: This brings me to another aspect of people who retire from your bank. You have quoted figures here that are really very attractive. The pension benefits you have

[Traduction]

cher, du fait que nous devrions continuer à contribuer au régime de pension de ces employés, mais sans augmenter le nombre d'années de service qui serviraient au calcul de la pension, 35 années étant le maximum puisque la loi stipule 70 p. 100, donc 2 p. 100 par année. Nous devrions continuer de contribuer pendant qu'ils travaillent pour nous. Voici l'autre question qui nous ennuerait: si les employés travaillaient cinq ans de plus dans toute notre société, l'avancement serait retardé. Un des principaux facteurs qui ont contribué au succès de la Banque royale est qu'il s'agit d'une banque jeune et que l'employé sait qu'il aura de l'avancement s'il se montre à la hauteur. Si tout le monde restait en place cinq ans de plus, il y aurait tout à coup une période de cinq années où il n'y aurait pas d'avancement puisqu'il n'y aurait pas de directeurs qui prendraient leur retraite. À notre avis, le moral en souffrirait beaucoup. Actuellement, comme chacun prend sa retraite à l'âge normal, celui qui, dans un service, vient au second rang peut compter obtenir de l'avancement et prendre la direction du service lorsque la personne en place aura 65 ans. S'il se disait: «Il me faut encore attendre cinq ans; je ferais peut-être mieux de chercher un autre emploi ailleurs», cette situation serait démoralisante pour notre personnel.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, j'ai terminé la lecture de ce mémoire à 1 heure ce matin et il se peut fort bien que certains aspects m'aient échappés. Il me semble que parmi les 2,500 employés touchant actuellement des pensions de la banque, il doit y en avoir qui n'ont pas pris leur retraite à 65 ans. En fait, certains ont pris leur retraite à 55 ans pour entreprendre une autre carrière ailleurs. Le plus grand nombre de ces employés n'ont pas travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans.

M. McLaughlin: Quelques-uns ont pris une retraite anticipée. Presque tous les retraités actuels ont pris leur retraite à 60 ans. Ce n'est qu'en 1963 ou en 1964 que nous avons fixé l'âge de retraite à 65 ans. La plus grande partie de ceux qui sont aujourd'hui à la retraite ont quitté notre service à 60 ans.

Le sénateur Bosa: Cela nous ramène à l'autre question. Cela ne vous touche pas parce qu'il me semble que les employés ayant travaillé pour la banque choisissent de prendre leur retraite avant l'âge de retraite obligatoire qui, sauf pour quelques exceptions, est fixé à 65 ans.

M. McLaughlin: Lorsque ces personnes ont pris leur retraite, l'âge normal de retraite était de 60 ans et les employés qui contribuaient à ce moment-là à la caisse de retraite gardent les 60 ans comme âge normal de retraite. En d'autres termes, nous n'avons pas fait passer automatiquement l'âge normal de retraite de 60 à 65 ans. Voici comment cela s'est produit: à compter de 1963, on a fixé à 65 ans l'âge normal de retraite pour les nouveaux employés. Ceux qui travaillent déjà pour la banque à ce moment là ont gardé 60 ans comme âge normal de retraite. Donc, il faudra encore des années avant que l'âge normal de retraite de la majeure partie de notre personnel soit de 65 ans. Il y a quelques exceptions: il s'agit d'un petit nombre de spécialistes plus âgés qui ont commencé à participer au régime après 1963.

Le sénateur Bosa: Cela me rappelle une autre caractéristique de gens qui prennent leur retraite à votre banque. Vous avez cité des chiffres qui sont vraiment très reluisants. Selon

[Text]

outlined on page 9—someone can retire at age 55 with 56 per cent pension benefits, which amount to \$16,800—have you quoted here only the managerial employees?

Mr. McLaughlin: No, the per cent is the same whether your salary is ten, twenty or forty thousand dollars.

Senator Bosa: The percentage is the same, but when you speak of \$30,000 earnings, I would presume this is not your average wage in the bank.

Mr. McLaughlin: I have no idea what our average wage is. I think it would be a meaningless figure.

Senator Bosa: Of the people who retire at an early age, it would seem to me that they are in the managerial category. What about tellers and general office employees, do they retire at the age 55 or go to the maximum?

Mr. McLaughlin: They can. It depends on individual circumstances.

Mr. R. V. Warrilow, Manager, Benefits Planning, Personnel Department, The Royal Bank of Canada: The normal process is not to stop at the level of a teller. They go on to become clerical officers, administration officers, and, perhaps, branch managers. People nearing the retirement age are in the managerial classification because they have had a number of years to work up in the system. Our seniority program puts them in a managerial classification.

However, a teller can retire at the age of 55. If someone wants to become a professional teller, they could, but you will find that the average income for those nearing retirement age is probably between \$20,000 and \$40,000 because they have had 35 or 40 years service in the bank.

Senator Bosa: However, a great number do not reach that level.

Mr. Warrilow: No, but they will. The average age is 30.8. They have just nicely joined the pension fund.

Senator Bosa: In reading the brief, I notice that there is an absence of a program on the part of the bank to prepare employees for retirement.

Mr. McLaughlin: We do not have a formal program as yet, senator. Everyone is interviewed at least one year before retirement. As an experiment, in one of our districts, for those within a year or two years of retirement, there are interviews with each person who is due to retire, together with his or her spouse. They are asked what their plans are. As I said, this is an experiment, and if it works, it will result in a formal scheme.

It is difficult to do this with an institution with over 1,600 branches, in Canada and other countries. This is something we do not have, but on which we are working. I do not suppose we could do it as well as an organization that had 38,000 people in one place. We are not in one place.

[Traduction]

les prestations exposées à la page 9, un employé peut prendre sa retraite à 55 ans et recevoir 56% des avantages de la pension, soit \$16,800. S'agit-il seulement des cadres?

M. McLaughlin: Non, le pourcentage reste le même, que votre traitement soit de \$10,000, \$20,000 ou \$40,000.

Le sénateur Bosa: Le pourcentage peut-être le même, mais lorsque vous parlez d'un salaire de \$30,000, il ne s'agit pas, je suppose, du salaire moyen des employés de votre banque.

M. McLaughlin: Je n'ai aucune idée du salaire moyen. Ce serait un chiffre sans importance je suppose.

Le sénateur Bosa: Parmi les gens qui prennent une retraite anticipée, il me semble que la plupart sont des cadres. Mais parlons des caissiers et des employés de bureau. Prennent-ils leur retraite à l'âge de 55 ans ou travaillent-ils aussi longtemps qu'il est permis?

M. McLaughlin: Ils le peuvent. Cela dépend de chaque cas.

M. R. V. Warrilow, gérant, Section des bénéfices marginaux, bureau du personnel, la Banque royale du Canada: Normalement, les employés ne restent pas caissiers à perpétuité. Ils deviennent des agents de bureau, des agents d'administration, et, peut-être des directeurs de succursale. Les employés qui approchent de l'âge de la retraite sont des cadres, car ils ont eu un certain nombre d'années pour monter dans la hiérarchie. Notre programme d'ancienneté les place dans la catégorie des cadres.

Toutefois, un caissier peut prendre sa retraite à l'âge de 55 ans. Si quelqu'un veut demeurer caissier à vie, il le peut. Il obtiendra néanmoins 6% du revenu de retraite; mais le revenu moyen des personnes approchant l'âge de retraite se situe probablement entre \$20,000 et \$40,000, parce que ces personnes travaillent depuis 35 ou 40 ans à la banque.

Le sénateur Bosa: Toutefois, un grand nombre d'employés n'accumuleront pas tant d'années de service.

M. Warrilow: Non, mais ils le feront. L'âge moyen est de 30.8 ans. Ils ont adhéré au fonds de pension juste au bon moment.

Le sénateur Bosa: En lisant le mémoire, j'ai constaté que la banque n'a aucun programme pour préparer ses employés à la retraite.

M. McLaughlin: A l'heure actuelle, monsieur le sénateur, nous n'avons pas de programme officiel. Au moins un an avant la retraite, chaque employé est reçu en entrevue. A titre d'expérience, une de nos banques de district prévoit une entrevue avec chaque employé qui doit prendre sa retraite dans un an ou deux ans, entrevue à laquelle le conjoint est convoqué. On leur demande quels sont leurs projets. Bien entendu, il ne s'agit que d'une expérience; si elle s'avère un succès, nous adopterons un programme officiel.

Il est difficile d'appliquer un programme officiel car nous avons plus de 1,600 succursales au Canada et à l'étranger. Nous n'en avons pas mais nous tentons d'en instaurer un. Il ne me semble pas possible de mettre au point un programme qui soit aussi bon, disons, que celui d'un établissement regroupant

[Text]

Senator Bosa: Dealing with the portability aspect of your pensions, to which you have referred. Are you willing to amend your pension plan to conform with other pension plans so that portability could be made easier?

Mr. McLaughlin: We do not want to reduce the benefits in our plans. If there are any amendments, I think others will have to amend them to conform with ours.

Senator Bosa: Is there not a locked-in provision whereby an employee working for you, and wishing to change employment, will be discouraged from doing so, because he would lose out in his pension benefits by not having the privilege of portability from one plan to the next, or from one employer to the next?

Mr. McLaughlin: You are referring to portability prior to vesting, because once you are vested, there is no portability.

Senator Bosa: Perhaps we should define what vesting is. It seems that we have a different concept of what vesting means. I think it means that the contributions of the employer are vested in the employee, and when the employee leaves, he has the prerogative of taking with him his own contributions plus the employer's contributions.

Mr. McLaughlin: No, it is quite the contrary. He has to leave them there. When he reaches pensionable age, he will get a pension from the organization he left, based on the number of years and the best five years of his salary with that company. Nothing can happen to it in the meantime, unless he dies.

Senator Bosa: I think there is a difference of opinion on vesting. My interpretation of vesting differs from yours.

Mr. McLaughlin: I am using the legal connotation. We cannot return it to him. If it is not vested and it is a contributing plan, when he leaves he can withdraw it.

Senator Bosa: But not the employer's contributions. Do they remain vested in the plan for him?

Mr. McLaughlin: Not for him.

The Chairman: They are blocked out and wind up with the employers.

Senator Benidickson: It is not for me to compliment Mr. McLaughlin on this excellent brief, but I might tell him that the first document the chairman circulated at the commencement of our hearings was one of the monthly letters from the Royal Bank. I value these letters greatly, and have sent in my children's names so that they might be placed on the mailing list.

For more than 30 years I have been in one house of Parliament or the other. It seems to me that in that time, according to my recollection, big corporations, such as banks and the CPR, introduced compulsory retirement for directors.

[Traduction]

38,000 personnes dans un même endroit. Nos employés sont très disséminés.

Le sénateur Bosa: J'aimerais parler d'un point que vous avez abordé, la transférabilité. Êtes-vous disposé à modifier votre régime de pension pour qu'il cadre avec d'autres régimes de façon à améliorer la transférabilité?

M. McLaughlin: Nous ne voulons pas réduire les avantages de nos régimes. S'il y a des modifications à apporter, ce sera aux autres de le faire pour que leur régime cadre avec le nôtre.

Le sénateur Bosa: Votre régime ne comporte-t-il pas une clause de blocage qui découragerait l'employé qui veut changer d'emploi de le faire car, ce faisant, il perdrait ses avantages, puisque votre régime n'accorde pas le privilège de transférabilité d'un régime à un autre ou d'un employeur à un autre?

M. McLaughlin: Vous parlez de transférabilité avant que l'employé n'ait acquis des droits à la quote-part de l'employeur, car une fois ces droits acquis, aucune transférabilité n'est possible.

Le sénateur Bosa: Il serait peut-être bon d'expliquer ce qu'on entend par là. Nous semblons interpréter cette notion différemment. A mon avis, il s'agit de la contribution que l'employeur remet à l'employé; lorsque cet employé quitte, il a le choix de reprendre ses propres cotisations et la contribution de l'employeur.

M. McLaughlin: Non, c'est justement le contraire. Il doit les y laisser. Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, il recevra une pension de la maison qu'il a quittée; elle sera fonction du nombre d'années et des cinq années où son salaire était le plus élevé au moment où il travaillait pour cette maison. Entre-temps, on ne peut pas y toucher, à moins qu'il ne meurt.

Le sénateur Bosa: Nous n'envisageons pas l'acquisition des droits à la quote-part de l'employeur de la même façon. Mon interprétation n'est pas la même.

M. McLaughlin: Je la vois du point de vue juridique. Nous ne pouvons pas la lui remettre. S'il s'agit d'un régime contributif et qu'il n'a pas acquis ces droits l'employé peut, en quittant, retirer ses cotisations.

Le sénateur Bosa: Mais il ne peut pas toucher la contribution de l'employeur. Elle doit rester dans le régime pour lui être remise plus tard?

M. McLaughlin: Non, elle ne lui est pas remise.

Le président: Elle est bloquée et l'employeur la reprend.

Le sénateur Benidickson: Il ne m'appartient pas de féliciter M. McLaughlin de cet excellent mémoire, mais j'aimerais lui signaler que le premier document distribué par le président au début de la séance était un des excellents bulletins mensuels de la Banque royale. J'ai fait inscrire le nom de mes enfants sur la liste d'envoi pour qu'il les reçoivent.

Depuis plus de 30 ans, je siège dans l'une ou l'autre des Chambres. Il me semble que pendant cette période, les grandes sociétés, telles que les banques et le CP, ont voté une retraite

[Text]

When was that introduced and what is the age of ineligibility for a director?

Mr. McLaughlin: It was introduced in the Bank Act.

The Chairman: That was 20 years ago.

Mr. McLaughlin: The retirement age in the Bank Act is 75. In the Royal Bank, by agreement, we further reduced that. Now the age is 70, or when you become inactive, whichever occurs first.

Senator Benidickson: You indicated that in the early 1960s you raised the pertinent age for eligibility from age 60 to 65. Did you not experience, in consequence, the same two chief objections you had with a raise from 65 to 70, one being the effect on promotions and the other being the expense on the pension plan? Would you not have to face the same objections you faced in the move from age 60 to 65 if there were an elimination of mandatory retirement?

Mr. McLaughlin: No, senator, we would not. We did that because that increase in normal retirement age from age 60 to 65 applied only to those who joined the bank after the change. Therefore, it is still many years away before it becomes effective. If the mandatory retirement age were changed to 70 and were made applicable to everyone, that is an entirely different matter.

Senator Benidickson: Does mandatory retirement at age 65 apply equally to full time officers of the bank?

Senator Bosa: Not to the president.

Mr. McLaughlin: By tradition, it does not happen to too many people because, unfortunately, most Chief Executive Officers died in office. One or two of them did not, but by tradition it has not applied to the Chief Executive Officer. I can assure you that it will to me.

Senator Bosa: You have a long way to go.

Mr. McLaughlin: Thank you for the compliment.

Senator Bird: I was interested in the problem of the pyramid effect, raised by Senator Bosa. It occurs to me that if the average age of your employees is 30, very few of them are going to get into this large retirement pension situation that is mentioned on page 9. Perhaps the reason for your large turnover is that the hope of advancement for so many of those people is so small that they go elsewhere?

Mr. McLaughlin: I would say the large turnover presents more opportunity for advancement.

Senator Bird: For a few people, perhaps, but I don't know that that would be true throughout all levels. Given the pyramid effect of advancement within your organization, if may be that a good many of them leave and do not come back because they do not hold out much hope of being able to retire on a decent pension at age 55.

Mr. McLaughlin: I cannot agree with that.

Mr. A. H. MacKenzie, Vice-President, Personnel Department, The Royal Bank of Canada: On the question of turnover

[Traduction]

obligatoire pour les administrateurs. Quand a-t-on pris cette mesure et quel est l'âge d'inadmissibilité?

M. McLaughlin: La Loi sur les banques a prévu cela.

Le président: Il y a 20 ans de cela.

M. McLaughlin: Selon la Loi sur les banques, l'âge de retraite est de 75 ans. En vertu d'un accord, la Banque royale a abaissé l'âge. L'âge actuel est de 70 ans, ou celui auquel vous n'êtes plus en mesure de travailler, suivant celui qui se présente le premier.

Le sénateur Benidickson: Au début des années 60, vous l'avez dit, vous avez porté l'âge d'admissibilité de 60 à 65 ans. Suite à cela, n'avez-vous pas eu à faire face aux mêmes deux principaux problèmes que vous évoquez pour vous opposer à ce qu'on porte cet âge de 65 à 70 ans, notamment, les conséquences sur l'avancement et le coût du régime de pensions? N'avez-vous pas à faire face à la même situation que lorsqu'il s'est agi de porter l'âge de 60 à 65 ans si on abolit tout âge de retraite obligatoire?

M. McLaughlin: Non, monsieur le sénateur. Nous avons agi ainsi parce que cette modification de l'âge normal de retraite qui est passé de 60 à 65 ans ne visait que les employés entrés au service de la banque après cette modification. Par conséquent, sa mise en vigueur n'est pas pour demain. Si l'âge de retraite obligatoire était porté à 70 ans et si cette modification visait tout le monde, ce serait une tout autre affaire.

Le sénateur Benidickson: L'âge de retraite obligatoire de 65 ans vise-t-il de la même façon tous les cadres de la banque?

Le sénateur Bosa: Pas le président.

M. McLaughlin: La question ne s'est pas posée très souvent, car les directeurs généraux sont pour la plupart morts en fonction. Il y a eu une ou deux exceptions. Mais la tradition soustrait le directeur général à cette obligation. Dans mon cas, je m'y conformerai.

Le sénateur Bosa: Mais ce n'est pas pour demain.

M. McLaughlin: Je vous remercie du compliment.

Le sénateur Bird: Je m'intéresse aux effets pyramidaux décrits par le sénateur Bosa. Il me semble que si l'âge moyen de vos employés se situe à 30 ans, très peu d'entre eux participeront au programme de pension de retraite décrit à la page 9. On pourrait peut-être expliquer votre taux de roulement élevé en disant que les possibilités d'avancement pour un grand nombre d'employés sont si minces qu'ils vont travailler ailleurs.

M. McLaughlin: Je dirais qu'un taux de roulement élevé offre de meilleures possibilités d'avancement.

Le sénateur Bird: Pour quelques employés peut-être, mais je ne sais pas si cela est vrai à tous les niveaux. Étant donné l'effet pyramidal d'avancement au sein de votre entreprise, il se peut qu'un grand nombre d'employés quittent et ne reviennent pas parce qu'ils ont peu d'espoir de recevoir une pension décente à leur retraite, à 55 ans.

M. McLaughlin: Je ne puis vous approuver sur ce point.

M. A. H. MacKenzie, vice-président, division du personnel, Banque royale du Canada: Pour ce qui est du roulement,

[Text]

er, Senator, more than 50 per cent occurs within the first year of employment.

Senator Bird: Why is that?

Mr. MacKenzie: As Mr. McLaughlin stated earlier, these would be people who may come to us for short-term employment between high school and university. Some of them come to us on graduation from high school or university, and after six months or so they decide to return to school or accept other employment.

Senator Bird: Certainly, that is not typical of most organizations. I realize what you are saying will not have a very wide application.

Mr. McLaughlin: It is for that reason, Senator Bird, that the joining of the pension fund is postponed to age 30. By age 30, most of them have decided to stay.

The Chairman: You no doubt often get youngsters of 20 or 21 years of age joining your employ. Are those seven or eight years of service completely lost in terms of pension benefits?

Mr. McLaughlin: Lost in what sense?

The Chairman: If the employee cannot join the pension plan until he or she is 30 years of age, those first years of service are lost?

Mr. McLaughlin: Most of them would object to contributing to the plan from that point. If they join at age 20 and retire at age 65, they would have contributed for 45 years, while only getting benefits based on 35 years' contributions.

The Chairman: We are all aware that many younger workers object to contributing to pension plans on the basis that they are paying for all the old guys who are in it. That view changes somewhat, however, when they join the Canada Pension Plan and see what happens. It isn't quite the same story then.

You are assuming that the employee does not want to join a pension plan when you start relating these magic figures of 35 and 85 and 2 per cent. Those figures mean something to you and me, but they do not mean a great deal to the new employee.

I would have thought however, that assuming the employee does stay with you in long term service, something would have been done to enable that employee to catch up for his non-contributing years. Those years are lost?

Mr. McLaughlin: They are not lost years, Mr. Chairman. If he retires at age 65, assuming he joined the plan at age 30, he will be eligible for the maximum pension.

The Chairman: But had he been contributing from an earlier age, he could retire, if he so wished, at age 55.

Mr. McLaughlin: Yes, but his pension would be calculated on a lower salary.

The Chairman: That is true, but he would have the right to retire or not retire at that point.

[Traduction]

sénateur, plus de la moitié de ceux qui quittent le font après moins d'un an de service.

Le sénateur Bird: Pourquoi donc?

M. MacKenzie: Comme l'a déjà dit M. MacLaughlin, ces personnes occupent peut-être un emploi temporaire entre leurs études secondaires et l'université. Certains d'entre eux viennent travailler chez nous après avoir reçu un diplôme d'études secondaires ou universitaires et après six mois, ils décident de poursuivre leurs études ou d'accepter un autre emploi.

Le sénateur Bird: Ce n'est certainement pas le cas de la plupart des sociétés. Ce que vous décrivez est un cas assez isolé.

M. McLaughlin: C'est pour cette raison, sénateur Bird, que les employés ne peuvent cotiser au fonds de pension avant l'âge de 30 ans. Une fois qu'ils ont atteint cet âge, la plupart d'entre eux ont déjà décidé de rester.

Le président: Vous employez sans doute souvent des jeunes de 20 ou de 21 ans. Les sept ou huit ans pendant lesquels ils travaillent avant d'avoir atteint l'âge de 30 ans sont-ils complètement perdus, pour ce qui est de leur pension?

M. McLaughlin: Perdus en quel sens?

Le président: Si l'employé ne peut cotiser avant d'avoir atteint l'âge de 30 ans, ses premières années de service sont perdues.

M. McLaughlin: La plupart d'entre eux refuseraient de cotiser avant d'avoir atteint cet âge. S'ils commencent à cotiser à 20 ans et prennent leur retraite à 65 ans, ils auront cotisé pendant 45 ans alors que les prestations ne sont calculées que sur une période de 35 ans.

Le président: Nous savons tous qu'un grand nombre de jeunes travailleurs refusent de cotiser à un régime de pension parce qu'ils considèrent qu'ils paient pour les retraités. Cependant, ils changent quelque peu d'avis lorsqu'ils cotisent au Régime de pensions du Canada et constatent ce qui se passe. La situation est alors différente.

Vous supposez que l'employé ne veut pas cotiser à un régime de pension parce vous commencez à établir des rapports entre les chiffres magiques de 35, 85 et 2 p. 100. Ces chiffres veulent dire quelque chose pour vous et moi mais ils n'ont pas une grande importance pour le jeune employé.

J'aurais toutefois pensé que dans les cas où l'employé décide de travailler pour vous pendant une longue période, il aurait été possible de lui permettre de se rattraper pour les années pendant lesquelles il n'a pas cotisé. Ces années sont perdues.

M. McLaughlin: Elles ne le sont pas, monsieur le président. Si l'employé prend sa retraite à 65 ans et s'il cote depuis l'âge de 30 ans, il a droit à la pension maximale.

Le président: Mais s'il avait commencé à cotiser plus tôt, il pourrait prendre sa retraite à 55 ans.

M. McLaughlin: Oui, mais le calcul du montant de sa pension serait basé sur un salaire moindre.

Le président: C'est vrai, mais il aurait le choix de prendre sa retraite à ce moment-là ou plus tard.

[Text]

Mr. McLaughlin: Mr. Chairman, I share your views in that respect, but perhaps you and I think somewhat differently than most people. I joined our pension society when I was 21 and contributed 6 per cent of an insignificant salary to do so. But the fact of the matter is that most of our people today join the non-contributory plan at age 30. They do not want to contribute. That is the way they feel, and we have to accept that.

The Chairman: Has the existence of the Canada Pension Plan made a difference?

Mr. McLaughlin: When the Canada Pension Plan came along there was a reduction in the contribution to the Royal Bank Pension Plan. My total contribution was approximately 6 per cent on an integrated basis.

The Chairman: Dealing with the point raised by Senator Benidickson, you have different rules applying to your employees, depending on when they joined your company and where they are located. Isn't that the situation?

Mr. McLaughlin: It is far worse than that, Mr. Chairman. Because we are in so many countries, we have six or seven plans. We have a separate plan for the United Kingdom, one for the United States, one for the Caribbean, and so on.

The Chairman: I was thinking more of your situation in the United States, where perhaps your relationships with your subsidiaries are much closer than they are with subsidiaries in other parts of the world.

Mr. McLaughlin: No, we are just as close wherever we are, Mr. Chairman. We are one big family.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I am wondering whether Mr. MacKenzie can provide the committee with the percentage of the turnover which would involve employees 30 years of age and over.

Mr. MacKenzie: I do not have that figure with me, Senator, but it would be small.

Senator Bosa: What happens to the bank's contributions to the non-contributory plan on behalf of an employee when that employee leaves before the contributions are vested? Such contributions must represent a sizeable slice of your pension plan.

Mr. Warrilow: It depends on the level of the employee, Senator. We have to contribute a certain amount of the bank's balance of revenue each year to fund the plan—this is for the current and projected service of the employees already with us—plus an actuarially determined unfunded liability for past service for which funds are not in the plan. If an employee who has been in the plan leaves our employ prior vesting, the funds contributed to that plan on the part of the bank on behalf of that employee are then in the plan as part of the unfunded liability. Every three years, by law, we must re-evaluate our plan and come up with a new unfunded liability figure. If we happen to have a lot of people leave us who have had contributions made on their behalf, then the unfunded liability will naturally be lower. The money does not come back to the bank; it remains in the fund and decreases the bank's liability.

[Traduction]

M. McLaughlin: Monsieur le président, je partage votre opinion à ce sujet, mais je crois que votre point de vue et le mien sont quelque peu différents de celui de la plupart des gens. J'ai commencé à cotiser au régime de pension de notre société à l'âge de 21 ans et je versais 6 p. 100 d'un salaire ridicule. Mais de nos jours, la plupart de nos employés attendent pour cela d'avoir atteint l'âge de 30 ans. Ils ne veulent pas cotiser. C'est ainsi qu'ils réagissent et nous devons l'accepter.

Le président: L'établissement du Régime de pensions du Canada a-t-il changé quelque chose?

M. McLaughlin: Lorsqu'il est entré en vigueur, les cotisations au régime de pension de la Banque Royale ont diminué. Ma cotisation s'établissait à environ 6 p. 100 de mon salaire total.

Le président: A propos du point qu'a soulevé le sénateur Benidickson, diverses règles s'appliquent à vos employés selon la date de leur entrée en fonction et selon leur lieu de travail. N'est-ce pas vrai?

M. McLaughlin: C'est encore bien pire, monsieur le président. Parce que nous sommes présents dans de nombreux pays, nous offrons six ou sept régimes. Nous en avons un pour le Royaume-Uni, pour les États-Unis, pour les Antilles, etc.

Le président: Je pensais davantage à votre situation aux États-Unis où vous entretenez peut-être avec vos filiales des relations beaucoup plus étroites que dans d'autres parties du monde.

M. McLaughlin: Non, monsieur le président, les relations sont les mêmes partout. Nous formons une grande famille.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, je me demande si M. MacKenzie pourrait nous fournir le pourcentage de roulement qui touche les employés de 30 ans et plus.

M. MacKenzie: Je n'ai pas ce chiffre à ma disposition, sénateur, mais il ne doit pas être élevé.

Le sénateur Bosa: Qu'advient-il des cotisations que la banque verse au régime non contributif au nom d'un employé lorsque ce dernier quitte avant d'avoir acquis le droit à ces cotisations? Elles doivent représenter une part importante de votre régime de pension.

M. Warrilow: Tout dépend du niveau de l'employé, sénateur. Nous devons verser chaque année, pour financer le régime, une partie du solde du revenu de la banque, pour les années de service actuelles et futures des employés qui travaillent déjà pour nous, plus des obligations non capitalisées calculées par nos actuaires et correspondant aux années de service pour lesquelles on n'a pas versé de fonds au régime. Si un employé qui cotisait au régime quitte son emploi avant d'avoir acquis le droit à ces cotisations, les fonds versés au régime par la banque au nom de cet employé sont incorporés au régime au titre des obligations non capitalisées. La loi nous oblige à réévaluer tous les trois ans notre régime et à rajuster le montant de notre dette non consolidée. Si un grand nombre d'employés pour lesquels nous avons versé des contributions nous quittent, le montant des obligations non capitalisées sera évidemment réduit. L'argent ne revient pas à la banque; il

[Text]

Senator Bosa: Bearing in mind the pyramid effect to which Senator Bird referred, the more people who leave, the greater will be the contribution made to the fund by the bank, and the greater will be the amount in the fund to service the pensions of other employees.

Mr. Warrilow: You have to remember, Senator, that our turnover is concentrated in those employees under the age of 30. Virtually all of our staff join us at a very young age. Our actuaries just completed a study of our insurance programs last year, and they were amazed at the fact that most of our staff join at age 22 and stay with us until age 60 or 65, when they retire. Almost all of our senior staff are long-service employees who joined us when they were 20 to 25 years of age. Today we still have that phenomenon. Most of our new staff are anywhere from high school age up to about age 25. Most of those who decide to change their vocation are also in the 20 to 30 age group. So this large turnover is the group that are down at the very young ages. These people are just not interested in the pension plan. I, myself, in the last four months, have had two people come to me and say, "Why should I join the pension plan?"

Senator Benidickson: I do recognize that this committee is not the Banking and Commerce Committee. The witnesses here have volunteered to give us advice. It is to the contrary sometimes when the Bank Act is being studied. Is my understanding right, that a person under 30—in those younger years—is not eligible to join either the contributory or the non-contributory plan of the Royal Bank.

Mr. McLaughlin: That is correct.

Senator Benidickson: I do rather deplore that. This is just a gratuitous opinion, but it seems to me that an institution that believes in the virtue of savings and has an appreciation of the value of interest would disregard the ineligibility of that large portion of your employees. Suppose a person retires from your bank, having been a non-contributory employee and before vesting, does he get any interest on the value of his contributions?

Mr. McLaughlin: He has not made any, if he is non-contributory.

Senator Benidickson: Let us say it was contributory, and he leaves before vesting?

Mr. McLaughlin: Yes.

Senator Benidickson: He gets his contribution back?

Mr. McLaughlin: Yes.

Senator Benidickson: With interest?

Mr. McLaughlin: Plus interest.

Senator Benidickson: At the present time, what would the interest rate be on his contribution?

Mr. McLaughlin: 4-½ per cent.

[Traduction]

reste dans le fond et contribue à réduire les obligations de la banque.

Le sénateur Bosa: En tenant compte de l'effet pyramidal dont parlait le sénateur Bird, plus le nombre de travailleurs qui quittent est élevé, plus la banque doit contribuer au fonds et plus le montant destiné aux pensions d'autres employés sera élevé.

M. Warrilow: Vous devez vous rappeler, sénateur, que le roulement touche surtout les employés de moins de 30 ans. Et presque tous nos employés se joignent à nous à un très jeune âge. L'an dernier, nos actuaires ont terminé l'étude de nos programmes d'assurances et ils ont été surpris de constater que la plupart de nos employés entrent à notre service à l'âge de 22 ans et y demeurent jusqu'à l'âge de 60 ou 65 ans, c'est-à-dire jusqu'à leur retraite. Presque tous nos cadres supérieurs se sont joints à nous lorsqu'ils avaient 20 ou 25 ans. Nous observons encore ce phénomène aujourd'hui. Les employés qui se joignent à nous ont entre l'âge de fréquentation des écoles secondaires et 25 ans. La plupart de ceux qui décident de se réorienter ont entre 20 et 30 ans et c'est dans ce groupe que le roulement est le plus élevé. Ces jeunes ne s'intéressent pas au régime de pension. Au cours des quatre derniers mois, deux employés m'ont demandé pourquoi ils devaient cotiser au régime de pension.

Le sénateur Benidickson: Je comprends que ce Comité n'est pas celui des banques et du commerce. Mais les témoins qui comparaissent devant nous le font volontairement. C'est parfois l'inverse qui se produit lorsqu'on étudie la Loi sur les banques. Est-il vrai que les employés de moins de 30 ans, c'est-à-dire les plus jeunes, ne peuvent cotiser aux régimes contributif ou non contributif de la Banque Royale?

M. McLaughlin: C'est exact.

Le sénateur Benidickson: C'est regrettable. J'émetts une opinion gratuite mais il me semble qu'un établissement qui croit aux avantages de l'épargne et connaît la valeur de l'intérêt s'opposerait à ce que ce groupe important de ses employés ne puissent cotiser. Supposons qu'un de vos employés quitte la banque sans avoir cotisé et avant d'acquiescer un droit à la quote-part patronale; a-t-il droit à des intérêts sur le montant de ses cotisations?

M. McLaughlin: S'il était inscrit au régime non contributif, il n'a pas versé de cotisations.

Le sénateur Benidickson: Disons qu'il a cotisé et qu'il quitte son emploi avant d'avoir acquis un droit à la quote-part patronale.

M. McLaughlin: Oui.

Le sénateur Benidickson: Ces cotisations lui sont remboursées.

M. McLaughlin: Oui.

Le sénateur Benidickson: Avec intérêt?

M. McLaughlin: Oui.

Le sénateur Benidickson: A l'heure actuelle, à combien s'élève le taux d'intérêt sur ces cotisations?

M. McLaughlin: A 4½ p. 100.

[Text]

Senator Benidickson: I just throw out the thought that I am rather sorry. I agree it is apparently a voluntary decision of the majority, but it seems the ineligibility is an unfortunate factor. In an institution that does value savings and the earning of interest, your personnel people should be counselling those young people coming-in to join the pension plan.

Mr. McLaughlin: I can only agree with you, senator. But that is not the way it works in life.

Senator Bird: I wonder if many of these young employees feel they are not being paid enough to be able to contribute?

Mr. McLaughlin: They are paid competitive wages, senator.

Senator Bird: I suppose if they are not going to contribute until the age of 30, that is the reason for such a high turnover.

Mr. McLaughlin: I do not think there is any connection.

The Chairman: I think he is right on that, senator. Would you turn to page 27 of your brief and give us the benefit of that first page. You can read it better than I. I want to get it into the record.

Mr. McLaughlin: It read:

There has been much discussion around the subject of mandatory retirement and whether or not retirement should be allowed to be made mandatory at any age. Our view is that while employers should continue to set nominal retirement ages, rigid and inflexible application of these dates should be discouraged. Thus, as long as an employee continues to contribute to the business of his employer, he should not be forced out against his will. However, when performance has tapered off and an employer, because of this, insists that the individual go on retirement, we do not believe this insistence should be considered discriminatory or wrong. Indeed, it is probably best for everyone that the employee retire, for several reasons.

The Chairman: Right on! That is what we have been saying all along.

Senator Bosa: Supposing one of your employees—a manager—is not performing at age 45, you would still dismiss him for cause, would you not? You would not keep him on until he is 65.

Mr. McLaughlin: We might dismiss him for cause. It depends on how poorly he is performing. He might be demoted, pension reduced and put in a less responsible job.

Senator Bosa: But if the ceiling of retirement were lifted to age 70, you could still exercise the same prerogative on those employees in your employ who are age 66 or 67?

Mr. McLaughlin: The problem would not occur any differently with a man aged 45. If you had asked me the question with reference to a man aged 60 or 62, we would be much more inclined to carry him on to age 65, but we would have to

[Traduction]

Le sénateur Benidickson: Je dois dire que je suis déçu. Je reconnais que cela semble être la décision de la majorité mais il me semble que l'inadmissibilité est un facteur regrettable. Un établissement qui croit à l'épargne et à l'accumulation d'intérêts devrait conseiller aux jeunes employés de cotiser au régime de pension.

M. McLaughlin: Je ne puis que vous approuver, sénateur, mais ce n'est pas ainsi que les choses se passent.

Le sénateur Bird: Je me demande si beaucoup de ces jeunes employés estiment ne pas être payés suffisamment pour être en mesure de cotiser?

M. McLaughlin: On leur verse des salaires concurrentiels, sénateur.

Le sénateur Bird: Je suppose qu'un tel roulement est dû au fait qu'ils ne vont pas cotiser avant d'avoir atteint 30 ans.

M. McLaughlin: Je ne crois pas qu'il y ait un rapport.

Le président: Je crois qu'il a raison, sénateur. Si vous vous reportez à la page 31 de votre mémoire, vous pourriez nous dire en quoi consiste cette première page. Il serait préférable que vous la lisiez. Je veux qu'elle soit portée au compte rendu des délibérations.

M. McLaughlin: Voici ce qui est indiqué:

On a beaucoup délibéré sur la retraite obligatoire, se demandant entre autres s'il fallait permettre qu'elle soit appliquée à n'importe quel âge. A notre avis, il importe que les employeurs continuent de fixer les âges nominaux de retraite, mais il faut décourager l'observation rigide des conditions d'âge retenues. Ainsi, lorsqu'un salarié demeure utile à l'employeur, celui-ci s'abstiendra de l'éloigner contre son gré. Par contre, si le rendement a décliné et que pour cette raison, l'employeur incite instamment le salarié à prendre sa retraite, cette incitation ne devra pas, à notre avis, être considérée comme discriminatoire ou condamnable. Au fait, il vaut mieux pour tout le monde que le salarié parte, et cela pour diverses raisons:

Le président: C'est justement ce que nous disions depuis le début.

Le sénateur Bosa: Supposons qu'un de vos employés, soit un directeur, n'a pas un bon rendement à l'âge de 45 ans. Vous lui signifieriez quand même un congédiement motivé, n'est-ce pas? Vous ne le conserveriez pas jusqu'à 65 ans.

M. McLaughlin: Nous pourrions lui signifier un congédiement motivé. Cela dépend de la médiocrité de son rendement. Il pourrait être rétrogradé, son salaire pourrait être réduit ou nous pourrions lui confier un emploi comportant moins de responsabilités.

Le sénateur Bosa: Mais si l'âge obligatoire de la retraite était retardé, à 70 ans, vous pourriez quand même appliquer la même prérogative à vos employés âgés de 65 ou de 67 ans.

M. McLaughlin: Le problème ne serait pas différent avec un homme âgé de 45 ans. Si vous m'aviez posé cette question au sujet d'un homme de 60 ou de 62 ans, nous aurions été plus enclins à le garder à notre emploi jusqu'à 65 ans. Si l'âge

[Text]

think again as to whether we would carry him on to age 70. That is different than the situation of a man aged 45.

Senator Bosa: I am going to ask a question on behalf of Senator Bird, because I think she might be embarrassed to ask such a question. She had a great deal to do with women's lib. Do you have any females on the board of directors, and are there any female managers in the bank.

Mr. McLaughlin: We have two directors who are women.

Mr. MacKenzie: The number of women who are actual bank managers, in the managing of individual branches, whether it is Dalhousie and George or what have you, is 84, at last count.

Senator Bird: Eighty-four out of how many?

Mr. MacKenzie: Sixteen hundred.

Senator Bosa: See what I mean?

Mr. McLaughlin: But, Senator Bird, you have to consider when we started.

Senator Bird: I know. You had a terribly rough time to find any women who were worthy and sufficiently well qualified to sit on your board.

Mr. McLaughlin: Do not believe the headlines.

Senator Williams: The women who are employed as managers, would these be in small, isolated branches?

Mr. McLaughlin: Not at all. City branches—I can almost throw a stone to a branch here in Ottawa where there is a woman manager.

Mr. MacKenzie: I would not digress from the topic of the day and get into the status of women, because that would probably prolong the discussion for some time. I can tell you that a lady is one of our senior district inspectors. She inspects every branch in the Province of Quebec. Quebec is considered a district. We have 232 branches there. This young lady is in charge of the total inspection of all of those branches.

Senator Bird: I know. She is a great friend of mine. She is unique.

Mr. MacKenzie: She is an Ottawa girl.

Senator Bird: Yes, her father was a deputy minister.

Senator Deschatelets: I come back to paragraph 4.12 at page 27, which you read, following the insistence of the chairman. Suppose we recommend, as was done in the United States, that in the private sector the extension should go from age 65 to 70. For an employee whose term of service has been extended and who is 67 years of age and whose performance is not as it should be, nothing prevents you from telling him that his service cannot be further extended. You say that if a situation such as this develops, you would not like to be considered discriminatory as to this employee.

[Traduction]

obligatoire de la retraite était porté à 70 ans, nous aurions à reconsidérer la question, étant donné que la situation n'est pas la même que dans le cas d'un homme de 45 ans.

Le sénateur Bosa: Je vais poser une question au nom du sénateur Bird parce que je crois qu'elle pourrait l'embarrasser. Elle a beaucoup œuvré dans le domaine de la libération de la femme. Votre conseil d'administration comporte-t-il des femmes et avez-vous des directrices de banque.

M. McLaughlin: Deux de nos directeurs sont des femmes.

MacKenzie: En ce qui concerne la direction de nos succursales, qu'il s'agisse de celle de la rue Dalhousie ou de la rue George, d'après les dernières statistiques, 84 de nos directeurs de banque sont des femmes.

Le sénateur Bird: 84 sur combien?

M. MacKenzie: 1,600.

Le sénateur Bosa: Vous voyez où je veux en venir.

M. McLaughlin: Vous devez quand même tenir compte de la date à laquelle nous avons commencé, sénateur Bird.

Le sénateur Bird: Je sais. Vous avez eu beaucoup de difficultés à trouver des femmes de valeur suffisamment compétentes pour faire partie de votre conseil d'administration.

M. McLaughlin: Ne vous fiez pas aux titres.

Le sénateur Williams: Les femmes concernées sont-elles des directrices de petites succursales isolées?

M. McLaughlin: Pas du tout. Elles dirigent également des succursales de ville. Je pourrais même vous nommer une succursale d'Ottawa dirigée par une femme.

M. MacKenzie: Je ne vais pas m'écarter du sujet à l'ordre du jour pour aborder la question du statut des femmes, puisque cela pourrait prolonger la discussion pendant un certain temps. Je tiens toutefois à souligner que l'un de nos inspecteurs supérieurs de district est une femme. Son rôle est d'inspecter toutes les succursales de la province de Québec qui est considérée comme un district et nous y possédons 232 succursales. Cette jeune femme est chargée de l'inspection de toutes ces succursales.

Le sénateur Bird: Je suis au courant. C'est une de mes grandes amies. Elle est unique en son genre.

M. MacKenzie: C'est une jeune femme d'Ottawa.

Le sénateur Bird: En effet, son père était sous-ministre.

Le sénateur Deschatelets: Si nous revenions à la page 31, plus particulièrement au paragraphe 4.12 que vous avez lu, sur l'insistance du président. Supposons que nous recommandions, comme cela a été le cas aux États-Unis, que l'âge obligatoire de la retraite soit porté de 65 à 70 ans dans le secteur privé. Prenons le cas d'un employé de 67 ans dont la période de service a été prolongée et dont le rendement n'est pas satisfaisant. Rien ne vous empêche de lui dire que sa période de service ne peut être prolongée de nouveau. Vous avez déclaré que si une telle situation se présentait, vous n'aimeriez pas qu'on vous accuse d'appliquer des mesures discriminatoires au détriment de cet employé.

[Text]

In the United States, situations like this have developed. They have already been discussed. Probably Congress had received many briefs such as yours, expressing views about this. You could live with a situation like this. Suppose employees like to stay on. It would be a minority, as you have already stated. If an employee at a certain age above 65 is in good health, you would like to be in the position to keep him. But you would not like to be in the position of pointing out to someone 65 or 66 that in his case he has to leave. Do you think this is a major objection, as compared to the millions of cases we have to consider? Will you go into this aspect?

Mr. McLaughlin: I would be glad to, senator. I wonder if perhaps the members of this committee, quite unconsciously, I submit, are prejudiced in their views about a proper retirement age. Let me explain. As I know of the members of this committee, I find that most of them, in private life, might be what I call self-employed in the legal profession or might have their own firms. There can be a vast difference in attitude regarding retirement between this experience and those who have the experience that comes from being employed by large firms. There is no need for a lawyer to retire as long as his mental and physical health is vigorous, and the same is true for someone who owns his own company. Nobody is kept waiting in the wings by the continued activity of such people.

In large companies it is entirely different; for example, when an executive vice-president of the Royal Bank retires, he has to be replaced and his replacement has to be replaced, and so on. This one retirement can result in scores and scores of promotions throughout the bank and theoretically result in someone being engaged the next day at a junior post somewhere.

If this executive vice-president decided, for his own personal reasons, to stay on for, say, another five years beyond his normal retirement age, then you could fairly say that he is being selfish. He is holding up the promotion of many, many people who are expecting to move up the corporate ladder. He is upsetting corporate personnel plans. He, by continuing his already successful career, is preventing others from doing the same thing.

I ask you: Is this selfish? Is this fair? My point is that in your deliberations I hope you take into consideration the point of view of the larger companies with generous and highly sophisticated schemes. These schemes differ between industries, but within industries they are quite similar because the competitive marketplace for people dictates that it be so. The plans work well, and I would hope that you would not interfere with them because there is a different point of view in the large corporate world. That is what I am trying to impress upon you.

Senator Deschatelets: I suppose the structure of your bank is different from an American bank, in the sense that you have a staff of about 36,000 people.

[Traduction]

Des situations comme celle-ci se sont présentées aux États-Unis. On en a déjà discuté. Il est probable que le Congrès a reçu de nombreux mémoires comme le vôtre à ce sujet. Vous pourriez vous faire à une telle situation. Supposons que les employés désirent continuer à travailler. Il s'agirait d'une minorité, comme vous l'avez déjà mentionné. Il est possible qu'un employé de plus de 65 ans possède une bonne santé. Vous aimeriez pouvoir le conserver. Vous n'aimeriez toutefois pas avoir à signaler à une personne de 65 à 66 ans que dans son cas, elle doit partir. Considérez-vous qu'il s'agit d'un inconvénient majeur comparativement aux millions de cas que nous devons examiner? Voulez-vous aborder ce sujet?

M. McLaughlin: J'en serais heureux, sénateur. Je me demande si les membres de ce Comité n'ont pas, inconsciemment, une idée préconçue au sujet de l'âge approprié de la retraite. Je vais m'expliquer. D'après ce que je connais des membres du Comité, je crois que dans la vie privée, la plupart d'entre eux travaillent à leur propre compte à titre d'avocat ou possèdent leurs propres sociétés. L'attitude adoptée relativement à la retraite peut être entièrement différente selon qu'on la considère sous cet angle ou sous l'angle des personnes employées par des entreprises importantes. Un avocat n'a pas besoin de prendre sa retraite tant qu'il est en bonne santé physique et mentale, ce qui est également le cas des personnes possédant leur propre société. Elles ne prennent pas la place d'une autre personne en continuant à travailler.

La situation est entièrement différente pour les sociétés importantes; ainsi, lorsqu'un vice-président exécutif de la Banque Royale prend sa retraite, il doit être remplacé. Il en est de même pour son remplaçant et ainsi de suite. Cette seule retraite peut entraîner une foule de promotions à l'intérieur de la banque et entraîne, en théorie, l'engagement d'une autre personne, le jour suivant, à un poste subalterne dans une succursale quelconque.

Si ce vice-président exécutif décidait, pour des raisons personnelles, de continuer à travailler encore cinq ans après avoir atteint l'âge normal de la retraite, on pourrait alors dire, en toute justice, qu'il est égoïste. Il empêche l'avancement de nombreuses personnes qui s'attendent à monter dans l'échelle de la société. Il bouleverse les plans de cette dernière en matière de dotation en personnel. En poursuivant sa carrière déjà réussie, il continue à empêcher d'autres personnes de suivre ses pas.

Je vous demande si une telle façon d'agir est égoïste ou équitable? J'espère donc que dans vos délibérations, vous tiendrez compte du point de vue des sociétés importantes qui appliquent des politiques généreuses et très complexes. Ces politiques diffèrent selon les industries, mais se ressemblent d'une certaine façon puisque le système concurrentiel relatif au personnel le dicte. Les plans fonctionnent bien et j'espère que vous n'interviendrez pas à ce sujet puisqu'il existe différents points de vue dans le monde des grosses sociétés. C'est ce que j'essaie de vous faire comprendre.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que la structure de votre banque diffère de celle d'une banque américaine en ce sens que votre personnel comprend environ 36,000 personnes.

[Text]

Mr. McLaughlin: Well, there are some banks with large staffs in the States. The Bank of America has a branch system. It is not as large as ours.

Senator Deschatelets: We have 12 to 15 chartered banks in Canada.

Mr. McLaughlin: In that sense it is different yes.

Senator Deschatelets: There are thousands in the United States.

Mr. McLaughlin: Yes, we have a much superior system. I will put that on the record.

Senator Bird: On a point of privilege, I do not like to use the word "resent" but I regret the use of the word "prejudiced" and suggesting that the members of this committee would be prejudiced in their attitude.

Mr. McLaughlin: I said "unconsciously".

The Chairman: We are not unconscious and we are not prejudiced.

Senator Bird: We heard a great many witnesses who do not agree with this witness and we have to base our judgment on what we hear.

The Chairman: Look around the table. Whether we are doctors, lawyers or others, we have all been in the business world, and some of us longer than you have, so we know what it is. We are not here to discuss that aspect.

Senator Williams: The retirement of an unselfish president creates a chain reaction—a move up or a move forward by the entire personnel in the bank that he is involved in, but this does not necessarily increase the cost of operation because it is already locked in. Wage rates and so on are locked in.

Mr. McLaughlin: You have one president who is not being paid by the bank and a new one who is.

Senator Williams: That does not necessarily increase the administrative cost. It is a normal reaction for the lower people to move up.

Mr. McLaughlin: Yes.

Senator Bosa: I am wondering whether there is a different version to selfishness than that to which Mr. McLaughlin referred. I believe you used the word "selfishness".

Mr. McLaughlin: I asked whether it was fair for someone to stay on and hold up promotions.

Senator Bosa: I am not taking issue with that. I wish to develop another point. You look at this particular aspect in strictly monetary terms. The committee might look at it from a human factor point of view, whereby an individual might wish to stay on, not because of monetary reasons, but because he feels he has something to offer. Would you comment on that?

Mr. McLaughlin: I was not looking at it in monetary terms at all, and I was not looking at it in terms of the person. I was

[Traduction]

M. McLaughlin: Certaines banques des États-Unis ont également un personnel important. La *Bank of America* a un réseau de succursales. Il n'est pas aussi important que le nôtre.

Le sénateur Deschatelets: Il existe 12 à 15 banques à charte au Canada.

M. McLaughlin: La situation est, en effet, différente en ce sens.

Le sénateur Deschatelets: Il y en a des milliers aux États-Unis.

M. McLaughlin: Oui, notre système est de loin supérieur. Que cela soit inscrit au procès-verbal.

Le sénateur Bird: Je voudrais poser une question de privilège. Je n'aime pas employer le terme «Ressentiment», mais je ne suis pas du tout d'accord avec l'utilisation du terme qui suggère que les membres de ce Comité adoptent une attitude discriminatoire.

M. McLaughlin: J'ai ajouté «inconsciemment».

Le président: Nous n'avons pas inconsciemment une idée préconçue de certaines situations.

Le sénateur Bird: Nous avons entendu un grand nombre de témoins qui ne sont pas d'accord avec ce témoin et nous devons fonder notre opinion sur les témoignages rendus.

Le président: Regarder autour de vous. Que nous soyons des docteurs, des avocats ou autres, nous avons tous fait partie du monde des affaires et certains d'entre nous encore plus longtemps que vous. Nous connaissons donc la situation. Nous ne sommes pas réunis ici pour discuter de cet aspect.

Le sénateur Williams: La retraite d'un président altruiste entraîne une réaction en chaîne et permet ainsi à tout le personnel de la banque où il travaille de gravir un échelon. Ce fait n'augmente pas nécessairement les frais d'exploitation, par exemple les taux de salaire, puisqu'ils sont déjà incorporés dans les coûts globaux, etc..

M. McLaughlin: Vous avez un président qui n'est pas payé par la banque et un nouveau président qui l'est.

Le sénateur Williams: Ce supplément n'augmente pas nécessairement les frais administratifs. Il est normal que les gens au bas de l'échelle gravissent les échelons.

M. McLaughlin: Oui.

Le sénateur Bosa: Je me demande si le terme «égoïsme» n'a pas une autre définition que celle de M. McLaughlin. Je pense que vous avez utilisé le terme «égoïsme».

M. McLaughlin: J'ai demandé s'il est juste qu'un employé continue de travailler et empêche ainsi les promotions.

Le sénateur Bosa: Je ne conteste pas ce que vous dites, mais je désire traiter d'une autre question. Vous avez considéré cet aspect particulier uniquement sur le plan monétaire. Le comité pourrait l'envisager sur un plan humain, une personne pouvant désirer continuer de travailler, non pas pour des raisons financières mais parce que, selon lui, il peut être encore utile. Pourriez-vous commenter cette question?

M. McLaughlin: Je n'envisage pas du tout cette question sur le plan monétaire et je ne tenais pas compte de la personne. Je

[Text]

looking at it in terms of the scores and scores of people who cannot get promotions because of his decision to stay on.

The Chairman: Could you give us a ballpark figure?

Mr. McLaughlin: It is 40 or 50.

The Chairman: Forty or 50 what?

Mr. McLaughlin: There would be 40 or 50 people held up because of one executive's decision not to retire.

The Chairman: That is not what I was asking. How many people do you think would want to continue?

Mr. McLaughlin: I can give you no figure. All I can say is that we have more requests for early retirements than we have for extensions.

The Chairman: Then why should it trouble you in the least if we suggest a later retirement? That is not your problem.

Mr. McLaughlin: We have a problem, Mr. Chairman. As I said, there are more requests for early retirements than for extensions. Most people retire at the normal retirement age. If this goes into effect, it goes into effect immediately and it is entirely different from increasing the retirement age for those who joined the bank at a certain date.

The Chairman: Would 4 per cent or 5 per cent of the people wish to continue?

Mr. McLaughlin: I do not know.

The Chairman: Has there not been an occasion for the bank to determine the number of employees who have left who are employed in other jobs, or the number who have said they wanted to continue?

Mr. McLaughlin: In the case of most of those who indicated they wanted to continue, we permitted them to continue.

Senator McElman: I have a supplementary question, Mr. Chairman. Have we not an example in the Senate of how this works? Until 1964, when the Senate and House of Commons Act was changed, appointments were made for life. Appointments made after that change involve compulsory retirement at the age of 75. At the time the change was made, those who were appointed for life had the opportunity to take an option then and retire at 75. I believe the number of those who did not take that option was something in the order of 50 per cent-plus, was it not?

The Chairman: I think you are right.

Senator McElman: So we have within the Senate itself an example of how this might work.

The Chairman: From the best estimates we have received, it never gets out of the 15-20 per cent range.

Senator Deschatelets: The American estimate was about 15 per cent.

[Traduction]

m'en tenais au grand nombre de personnes qui ne peuvent pas obtenir de promotion parce que cet employé a décidé de conserver son emploi.

Le président: Pourriez-vous nous donner un chiffre plus précis?

M. McLaughlin: Entre 40 et 50.

Le président: Entre 40 et 50 quoi?

M. McLaughlin: Entre 40 et 50 personnes qui ne pourraient pas obtenir de promotion parce qu'un des cadres a décidé de ne pas prendre sa retraite.

Le président: Ce n'est pas ce que je demandais. Combien d'après vous, désireraient continuer à travailler?

M. McLaughlin: Je ne peux pas vous citer de chiffre. Tout ce que je peux dire, c'est que les demandes de retraite anticipées sont plus nombreuses que les demandes de prolongation.

Le président: Pourquoi le fait que nous proposons de retarder l'âge de la retraite nous inquiète-il? Ce n'est pas un problème pour vous.

M. McLaughlin: Nous avons un problème, monsieur le président. Comme je l'ai dit les demandes de retraite anticipée sont plus nombreuses que les demandes de prolongation. La plupart prennent leur retraite à l'âge normal prévu. Si votre proposition entre en vigueur immédiatement, retarder l'âge de la retraite des personnes qui ont commencé à travailler à la banque à une certaine date est une question tout à fait différente.

Le président: Serait-ce 4% ou 5% qui désireraient continuer à travailler?

M. McLaughlin: Je ne sais pas.

Le président: La banque n'a-t-elle pas eu l'occasion de déterminer le nombre d'employés qui, après avoir quitté la banque, se sont trouvés d'autres emplois, ou encore le nombre de ceux qui ont dit qu'ils voulaient continuer de travailler?

M. McLaughlin: Pour la plupart de ceux qui ont indiqué qu'ils voulaient continuer, nous leur avons permis.

Le sénateur McElman: Je désirerais poser une question supplémentaire, monsieur le président. Le Sénat ne constitue-t-il pas un exemple de la façon dont le tout fonctionne? Jusqu'en 1964, date à laquelle la Loi sur le Sénat et la Chambre des communes a été modifiée, les sénateurs étaient nommés à vie. Les sénateurs nommés après cette modification doivent prendre leur retraite à 75 ans. Lorsque cette modification a été apportée, les sénateurs nommés à vie ont pu décider alors de prendre leur retraite à 75 ans. Le pourcentage de ceux qui ne se sont pas prévalus de ce choix s'établissait à un peu plus de 50%, n'est-ce pas?

Le président: Je crois que vous avez raison.

Le sénateur McElman: Par conséquent, le Sénat nous fournit un exemple de la façon dont cela pourrait fonctionner.

Le président: D'après les chiffres les plus justes, ce pourcentage oscille toujours entre 15 et 20%.

Le sénateur Deschatelets: Les prévisions américaines donnent environ 15%.

[Text]

Senator McElman: I am only suggesting that that is a concrete example of how the situation did actually work. The Royal Bank plan for retirement has both contributory and non-contributory aspects to it. Does this apply to male and female employees?

Mr. McLaughlin: They are treated identically.

Senator McElman: Has it always been the same?

Mr. McLaughlin: No.

Senator McElman: What was the previous situation?

Mr. Warrilow: May I ask a question in answering yours?

Senator McElman: Yes.

Mr. Warrilow: Do you mean, has the difference between the contributory and non-contributory always been treated the same?

Senator McElman: No. Have males and females, at the same time, had the option of going into the contributory plan or the non-contributory plan?

Mr. Warrilow: Yes, but there was no option prior to May 1, 1974. It was always a strictly contributory plan before that. Since 1974, everybody has been treated the same with regard to retirement age, options, and so forth.

Senator McElman: As I recall, one of the principal chartered banks—and I do not know whether it prevails now—would not permit female employees to be part of a contributory plan. They were only permitted to be involved in the non-contributory plan. That has not applied to your bank?

Mr. Warrilow: No.

Senator Bosa: Mr. McLaughlin, you stated that you do not have figures, percentages or numbers to indicate how many people who reached age 65 wished to continue on, and yet you say that you have reservations about lifting the ceiling on retirement. I must draw the conclusion that this is based on supposition and not on facts. You do not know what repercussions this might have in your organization because you do not have these figures.

Mr. McLaughlin: We have had no occasion to ask for them. Why would we?

Senator Bosa: At the same time, you object to this. It is based on a preconceived idea, call it prejudice, or what have you?

Mr. McLaughlin: I think it is based on rather sound judgment that it would be disturbing to personnel planning and promotions.

Mr. Warrilow: There have been many questions on percentages. We do not have concrete percentages, but we do know that a number of our staff look at the normal retirement age as the date to leave. They never question that.

[Traduction]

Le sénateur McElman: Je ne fais que mentionner qu'il s'agit d'un exemple concret de la façon tout le tout fonctionne réellement. Le régime de retraite de la Banque royale possède à la fois des aspects contributifs et non contributifs. Ce régime s'applique-t-il à la fois aux hommes et aux femmes?

M. McLaughlin: Ils sont traités de la même façon.

Le sénateur McElman: Est-ce que ce fut toujours le cas?

M. McLaughlin: Non.

Le sénateur McElman: Quelle était la situation auparavant?

M. Warrilow: Puis-je vous répondre par une autre question?

Le sénateur McElman: Oui.

M. Warrilow: Voulez-vous dire que la différence entre un régime contributif et un régime non contributif a toujours été considérée de la même façon?

Le sénateur McElman: Non. Les hommes et les femmes avaient-ils le choix d'adhérer soit au régime contributif soit au régime non contributif?

M. Warrilow: Oui, mais ce choix n'était pas possible avant le 1^{er} mai 1974. Il s'agissait toujours du régime contributif avant cette date. Depuis 1974, tous sont dans la même situation en ce qui concerne l'âge de la retraite, les différents choix, etc.

Le sénateur McElman: Si je me souviens bien, une des principales banques à charte ne permettait pas à ses employés féminins d'adhérer au régime contributif et je ne sais pas si elle poursuit encore cette politique. Elles ne pouvaient que participer au régime non contributif. Votre banque appliquait-elle cette politique?

M. Warrilow: Non.

Le sénateur Bosa: Monsieur McLaughlin, vous avez déclaré que vous ne pouviez citer, ni chiffre ni pourcentage indiquant combien de personnes, ayant atteint 65 ans, désirent continuer de travailler. Pourtant, vous avez dit que vous émettiez des réserves quant à retarder l'âge de la retraite. Je dois en conclure que vous vous fondez sur des hypothèses et non sur des faits. Vous ne connaissez pas les répercussions que ce changement pourrait avoir au sein de votre organisme parce que vous ne possédez pas de chiffres.

M. McLaughlin: Nous n'avons pas eu l'occasion de demander qu'on nous les fournisse. Pourquoi les aurions-nous demandés?

Le sénateur Bosa: Parallèlement, vous vous y opposez. Vous vous fondez sur une idée préconçue ou, si vous le préférez, sur un préjugé.

M. McLaughlin: Je pense que nous nous fondons plutôt sur l'opinion que ce changement dérangerait la gestion du personnel et les promotions.

M. Warrilow: Bon nombre de questions se posent quant au pourcentage. Nous ne possédons pas les pourcentages exacts, mais nous savons, en fait, qu'un bon nombre de nos employés considèrent que l'âge de la retraite actuelle est celui où il faut quitter son emploi, ce qu'ils n'ont jamais mis en doute.

[Text]

Our pensioners get together in associations and hold meetings. We get feedback periodically from them. Some of the comments we get back indicate that some would have preferred to stay on because they did not feel they were prepared to retire. We feel that probably 10 to 15 per cent of the people who automatically retired at 60 would have stayed on if they felt they were, in their own hearts, committed. Some people who wish to stay on do ask us, and we review each case on its own merit. Where possible, we keep a person on. Just yesterday I checked into our retirements for this year. Our rate will be approximately 200 this year.

Senator Deschatelets: That is more than what is in the brief.

Mr. Warrilow: Yes, this is an updated figure. If one were to take 10 per cent of them, 20 people—and they would be in a fairly senior position because of their 20 to 40 years' service with the bank—below those people there would be hundreds being held up for promotion. We know a fair amount of people would stay on if they could.

Some of those who have retired, and a small number at that, are people we have tolerated. We told them that they could stay on to the normal retirement age but asked them to work at something different. Often they recognized that they had deteriorated and they decided to retire early. This occurs especially today, because the people who normally retire today retire at age 60. They joined the plan at age 21, and reached the maximum contribution at 35 years. Naturally, they are fully contributed at 56. It is attractive to retire at age 56 because they are starting at a 70 per cent base before our discount factor. However, the new people coming in will not maximize contributions until age 65, so you will not see the effects of early retirement for another 20 years.

The Chairman: Mr. McLaughlin, you related vesting to RRSP. What did you say about that?

Mr. McLaughlin: I said that normally, when an employee left the bank and was able to withdraw his contributions prior to their being vested, they asked that it go into an RRSP.

The Chairman: There is no special advantage to that?

Mr. McLaughlin: No, but the point was that it was an argument against immediate vesting or earlier vesting.

The Chairman: One can vest earlier in Manitoba than in Ontario.

Mr. McLaughlin: I would not know. We come under the federal law.

The Chairman: I find, from what we have heard today and from reading the brief, an ambivalent situation as between the two. Am I wrong?

Mr. McLaughlin: I don't know. My plea to you is just to leave things as they are. They are working well.

[Traduction]

Nos retraités forment des associations et tiennent des assemblées. Ils nous font parvenir périodiquement des renseignements, dont certains indiquent qu'une partie aurait préféré continuer de travailler parce qu'à leur avis ils n'étaient pas prêts à prendre leur retraite. De 10 à 15% de ceux qui prennent systématiquement leur retraite à l'âge de 60 ans auraient probablement conservé leur emploi si, au fond d'eux-mêmes, ils avaient cru être utiles. Ceux qui désirent continuer nous présente une demande. Nous examinons le bien-fondé de chaque cas. Nous gardons une personne à notre service si c'est possible. Soit dit en passant, hier je vérifiais les personnes qui prennent leur retraite cette année. Environ 200 la prendront.

Le sénateur Deschatelets: Ce chiffre est plus élevé que celui de votre mémoire.

M. Warrilow: Oui, mais il s'agit d'un chiffre actualisé. Si l'on prenait dix p. 100 d'entre elles, soit 20 personnes, il s'agirait de cadres puisqu'ils possèdent entre 20 et 40 ans de service à la banque. Leurs subalternes, soit des centaines, n'obtiendraient pas de promotions. Nous savons qu'un certain nombre conserverait leur emploi s'ils le pouvaient.

Ceux qui ont pris leur retraite, et il s'agit d'un nombre réduit, sont des employés que nous avons tolérés? Nous leur avons dit qu'ils pouvaient continuer de travailler jusqu'à l'âge de la retraite normale mais nous leur avons demandé d'occuper un autre emploi. Ils ont souvent reconnu que leur rendement avait diminué et ont décidé de prendre une retraite anticipée. La situation se produit spécialement de nos jours parce que les personnes prennent habituellement leur retraite à 60 ans. Elles adhèrent au régime à l'âge de 21 ans et cessent de verser des cotisations après 35 ans de service, soit à 56 ans. C'est une situation tentante que de prendre sa retraite à 56 ans puisque ces personnes commencent au taux de 70% avant abattements. Cependant, les nouveaux employés ne pourront pas maximiser leurs cotisations avant 65 ans; par conséquent les effets de la retraite anticipée ne se produiront pas avant encore 20 ans.

Le président: Monsieur McLaughlin, vous avez dit qu'il était possible d'adhérer à un REER. Qu'avez-vous dit à ce propos?

M. McLaughlin: J'ai dit que généralement, les employés, qui quittent la banque, peuvent retirer leurs contributions avant qu'elles ne soient échues et demander qu'elles soient versées à un REER.

Le président: Il n'y a aucun avantage spécial.

M. McLaughlin: Non, mais la polémique portait sur le retrait immédiat ou le retrait anticipé.

Le président: Par rapport à l'Ontario, il est possible de retirer ses contributions plus tôt au Manitoba.

M. McLaughlin: Je ne saurais dire. Nous sommes assujettis à la loi fédérale.

Le président: D'après les témoignages et le mémoire, on oscille entre les deux solutions. Ai-je raison?

M. McLaughlin: Je ne sais pas. Je vous demande juste de ne pas modifier la situation. Tout fonctionne bien.

[Text]

The Chairman: The bank does not leave things as they are. They change all the time. That is why they are improving.

Mr. McLaughlin: We do not change when things will not improve.

The Chairman: Well, you have an outspoken chairman and I am an outspoken chairman.

Senator Deschatelets: I have one observation before the witnesses leave. Do you have anything to withdraw from paragraph 4.12 on page 27?

Mr. McLaughlin: No, senator.

The Chairman: Thank you for the excellent brief. You have given us an opportunity to examine many things we have not had an opportunity to examine. Again, on behalf of the members of the committee, I thank you for coming today.

Honourable Senators, the next group is the Canadian Association on Gerontology. We have with us Dr. Leon F. Koyl, Chairman; Miss Betty Havens, Research Director, Department of Health and Community Services, Government of Manitoba, and Dr. Claude Paradis from the Centre hospitalier de l'Université Laval.

Dr. Koyl, I understand, will make an opening statement, following which we will have questions.

Dr. Leon F. Koyl, Chairman, The Canadian Association on Gerontology: Thank you, Mr. Chairman. The Canadian Association on Gerontology is a multi-disciplinary scientific association designed to study the problems of aging from many directions and thus obtain a cohesive overall picture.

Age discrimination in employment still begins at about age 40, particularly in large unionized companies. Despite civil rights legislation in Canada and the Age Discrimination in Employment Act in the United States, employers still have an emotional "age stereotype" of the older worker.

Job obsolescence is a factor in the potential age discrimination against older workers, but modern skillful assessment of retained skills and retraining potential are part of our vocational and higher educational systems. There is an accurate, well validated Canadian method of assessing physical and psychological fitness to work and then matching the worker's fitness to the job requirements. The manual "Matching the Employee to the Job" reduces job failure rates, absenteeism, accidents and work-related illnesses to a smaller and predictable figure.

Dealing with pensions, for employees in the public sector and 20 per cent of employees in the private sector, vesting and funding of pension rights at an early age is of prime importance. There should be a Canadian law to prevent pauperiza-

[Traduction]

Le président: La banque ne laisse pas tout simplement évoluer la situation. Elle apporte toujours des modifications. C'est pourquoi elle améliore sa position.

M. McLaughlin: Nous n'apportons pas de modifications qui n'amélioreront pas notre position.

Le président: Vous avez un président au franc-parler comme moi.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais apporter une dernière observation avant que le témoin ne puisse disposer. Aimerez-vous retirer certains termes du paragraphe 4.12, page 27?

M. McLaughlin: Non, sénateur.

Le président: Je vous remercie de nous avoir présenté votre excellent mémoire. Vous nous avez donné l'occasion d'aborder bien des questions que nous n'avions pas pu étudier. Au nom des membres du Comité, je vous remercie encore une fois de votre présence.

Honorables sénateurs, nous entendrons maintenant les représentants de l'Association canadienne de gérontologie. Je vous présente donc le Dr Leon F. Koyl, président, M^{lle} Betty Havens, directeur des recherches au ministère de la Santé et des services communautaires du gouvernement du Manitoba et le Dr Claude Paradis du Centre Hospitalier de l'Université Laval.

Le Dr Koyl fera d'abord une déclaration préliminaire, après quoi nous pourrions lui poser des questions.

M. Leon F. Koyl, président, Association canadienne de gérontologie: Merci, monsieur le président. L'Association canadienne de gérontologie est une association scientifique multi-disciplinaire qui a pour mission d'étudier les problèmes du vieillissement en considérant une multitude de points de vue afin d'en arriver à une conception d'ensemble cohérente.

La discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail se fait toujours sentir vers l'âge de 40 ans, surtout dans les grandes sociétés syndiquées. En dépit de l'existence de la Déclaration des droits de la personne au Canada et de la loi américaine sur la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail, les employeurs conservent des travailleurs plus âgés un stéréotype émotif.

La tendance de certains emplois à tomber en désuétude constitue un facteur de discrimination fondée sur l'âge, dont souffrent les travailleurs plus âgés, mais nous disposons maintenant de nouvelles méthodes efficaces d'évaluation des aptitudes acquises et de possibilités de recyclage qui sont des éléments de nos systèmes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Il existe une méthode canadienne fort exacte et éprouvée pour évaluer les aptitudes physiques et psychologiques au travail et déterminer la capacité du travailleur de satisfaire aux exigences de travail. Le guide intitulé «Assortir l'offre à la demande» a eu pour effet de réduire le taux d'échecs, d'absentéisme, d'accidents et de maladies liées au travail.

En ce qui concerne les pensions des employés du secteur public et des quelque 20 p. 100 des employés du secteur privé, il est primordial de participer et de cotiser à un fonds de pension. Nous devrions avoir, au Canada, une loi qui empêche-

[Text]

tion, as there is in the U.S., by permitting sequestration of up to 30 per cent of assets of companies going into liquidation or otherwise disappearing to protect the pensions of employees. Public auditing of vested pension funds is essential. Funding of vested pensions in the public sector in Canada remains dangerously low at 49 per cent. Interest being paid on these funds is below the rate of increase in such pensions by cost-of-living escalator clauses. This means that the amount paid by the public through taxation increases. Portability of pensions is important, basically to relate the value of an employee's seniority and skill to the amount of pension.

For the remaining 60 per cent of the working population of Canada, the six-tiered pension system of Canada is very poor. In 1973, for example, there were 1,808,233 Canadians receiving Old Age Security. Of those, 1,045,467 required the Guaranteed Income Supplement.

CPP and QPP were designed not to interfere with private pension schemes, and therefore amount to only 25 per cent of the average Canadian salary. It is evident that the financial status of the majority of Canadian citizens over age 65 remains precarious. Many provinces buttress this situation by adding a provincial supplement to the basic income of OASP, GIS or CPP.

Some provide subsidized housing, house repair grants, home insulation grants, property tax rebates, reduced fare transportation, universal drug plans and free admission to provincially-owned recreational or educational facilities. Canadians are still not well off compared to western nations such as West Germany and Sweden which attempt to pension their retirees at 100 per cent of their best income over six years.

Dealing with biostatistics for a moment, 71.4 per cent of people die suddenly before a doctor can arrive. The majority of the survivors regain balance with their environment and are fit to return to work. About 10 per cent of survivors of acute illness drop out of the work force, too frail or chronically ill to compete. An important implication of these figures is that sudden death, plus the attrition after acute illness, is the most important cause of upward mobility in the labour force.

There is a trend to permissive earlier retirement among the minority of Canadians who have an adequate pension scheme. It is important to counter this tendency to lower labour force participation by persons over age 65 by moving the usual and accepted retirement age upward. This helps to remove the old age stereotype for older job applicants and will help to keep current vested pension schemes viable in the predictable future.

[Traduction]

rait la réduction à l'indigence, à l'instar des États-Unis, loi qui permettrait de mettre de côté près de 30 p. 100 des avoirs des sociétés qui déposent leur bilan pour protéger les fonds de pension des employés. La vérification publique des fonds de pension acquis est essentielle. Le financement des fonds de pension du secteur public au Canada demeure à un niveau dangereusement inférieur, soit 49 p. 100. Les intérêts versés sur ces fonds sont inférieurs aux taux d'augmentation des pensions en raison de l'indexation des rentes au coût de la vie. La transférabilité des régimes de pension est de la plus haute importance, surtout pour ce qui est d'établir le rapport entre la valeur de l'ancienneté et des aptitudes d'un employé et le montant de ses rentes.

Pour les autres 60 p. 100 de la population active du Canada, le système de pension à six paliers en vigueur n'est pas très valable. En effet, en 1973, 1,808,233 Canadiens touchaient des prestations de sécurité de la vieillesse. De ce nombre, 1,045,467 avaient besoin du supplément du revenu garanti.

Le R.P.C. et le R.R.Q. n'ont pas été conçus pour saper les régimes de pension privés et c'est pourquoi ils ne s'élèvent qu'à 25 p. 100 du salaire moyen des Canadiens. Il ne fait aucun doute que la situation financière de la majorité des Canadiens âgés de plus de 65 ans demeure précaire. Un bon nombre de provinces pallient cette situation en ajoutant un supplément au revenu de base, à savoir, la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti ou le Régime de pensions du Canada.

Certaines fournissent des logements subventionnés, financent en partie la réparation et l'isolation des logements, offrent des réductions sur les impôts fonciers, prévoient le transport gratuit et des programmes universels pour couvrir les frais d'ordonnances médicales ou encore, l'entrée libre à des centres provinciaux de loisirs ou de formation. Mais tout bien considéré, les Canadiens ne sont pas très à l'aise, si on les compare aux habitants de certains pays occidentaux comme l'Allemagne de l'Ouest et la Suède qui essaient d'offrir à leurs retraités un régime de retraite équivalent au plein salaire qu'ils touchaient pendant les années où il gagnaient le plus.

D'après les biostatistiques, 71.4 p. 100 des personnes meurent soudainement avant l'arrivée du médecin. La majorité des survivants retrouvent l'équilibre avec leur environnement et sont capables de retourner au travail. Environ 10 p. 100 des survivants de maladies graves quittent la population active, soit qu'ils sont dans un état trop précaire pour retourner au travail ou qu'une maladie chronique les en empêche. Ces chiffres montrent que la mort soudaine et les démissions dues aux maladies graves constituent le facteur d'avancement le plus important dans la population active.

La tendance à permettre la retraite hâtive à la minorité de Canadiens qui disposent d'un régime de retraite suffisant est assez marquée. Il est important de contrecarrer cette tendance à diminuer la participation à la population active des personnes âgées de plus de 65 ans en reportant à plus tard l'âge de la retraite prévu et accepté. Une telle mesure servirait à faire oublier le vieux stéréotype attaché aux candidats plus âgés et conserverait la validité des régimes de retraite actuels dans un avenir immédiat.

[Text]

These changes will not significantly block upward mobility in employment. Roughly 50 per cent of a group who started working together at, say, age 20 are healthy survivors at age 65. The percentage of survivors who might prefer to continue working—these figures are from three different sources—appear to be as follows: at age 65, 60 per cent; at age 68, 10 per cent; and at age 70, 0.01 per cent.

The other half of the picture is the need or propriety of asking older people to work beyond age 65. Who is going to pay for the pensions of the 18 per cent of the population over age 65 in the period 2000 to 2030? If fertility rates and immigration rates stay the same, 20 per cent of the population can be predicted to be trying to support themselves plus 65 per cent of the population who are non-dollar productive. At present, 40 per cent are attempting to do this for 55 per cent.

One area where older Canadians' benefits are almost as good as they should be is in the treatment and care of the sick. Virtually all health dollars in the predictable future are tied up in the necessary, expensive and mostly institutionally-based treatment of the sick.

Ministries of Community and Social Services are left caring for those not in the sick treatment system. It makes evident good sense to use the equity invested in a citizen's viable home instead of spending thousands of dollars in capital costs building more institutional beds. Jurisdictions which have a complete continuing care system institutionalize 3 per cent of their frail and disabled, whereas the Canadian average is over 9 per cent. It costs about \$1,000 per month to institutionalize a patient and about \$80 per month per patient to keep 60 per cent of present institutionalized patients at home.

A jurisdiction will not save money within the Community and Social Services budget by providing a complete, continuing care service. It will provide a much better service for more of its citizens at no increase in cost and will reduce the net cost to the health and housing ministries significantly.

The serious institutional problems in many jurisdictions in Canada are at the nursing home level, which is Level 1 and 2 Care as defined by the federal-provincial 1973 pamphlet entitled "Levels of Care". Restrictions on spending have gone beyond the cost effective level. The provision of a socially acceptable, medically adequate, cost effective institutional care system requires that institutional budgets should be adequate and global and that a complete continuing care system be in place. This latter will take the excessive case load off the institutions. The total result will be a net cost reduction.

Dealing with the medical status of the older worker, we are considering two separate populations, the healthy older worker and the sick older worker. In our text we show how they switch

[Traduction]

Ces modifications n'empêcheraient aucunement l'avancement. Environ 50 p. 100 des membres d'un groupe qui commencent à travailler en même temps sont toujours en santé à 65 ans. Le pourcentage de survivants qui pourraient souhaiter continuer à travailler semble se ventiler ainsi: à 65 ans, 60 p. 100, à 68 ans, 10 p. 100 et à 70 ans, 0.01 p. 100.

L'envers de la médaille est la nécessité ou l'opportunité de demander aux intéressés de continuer à travailler au-delà de 65 ans. Qui paiera pour les régimes de retraite des 18 p. 100 de la population âgée de plus de 65 ans de l'an 2000 à 2030? Si les taux de natalité et d'immigration demeurent les mêmes, 20 p. 100 de la population devra assumer ses propres besoins et faire vivre en plus 65 p. 100 de la population non productive sur le plan financier. A l'heure actuelle, c'est 40 p. 100 de la population qui essaie de le faire pour 55 p. 100.

Les Canadiens sont aussi bien traités qu'ils devraient l'être dans le domaine des soins aux malades. La presque totalité des fonds destinés à la santé dans un avenir immédiat sont réservés aux traitements nécessaires, onéreux et pour la plupart, fournis en établissement, des malades.

Les ministères des Services communautaires et sociaux doivent s'occuper de ceux qui ne font pas partie du système de soins aux malades. Il est évidemment raisonnable d'investir dans un logement convenable appartenant à un particulier plutôt que d'investir des milliers de dollars dans la construction d'autres établissements. Les autorités qui disposent d'un système de soins continus traitent en établissement 3 p. 100 de leurs malades et de leurs handicapés. La moyenne canadienne s'élève à environ 9 p. 100. Il coûte quelque \$1000 par mois pour traiter un patient en institution, contre environ \$80 par mois pour offrir des soins au foyer à 60 p. 100 des malades actuellement soignés dans des établissements.

Une sphère de compétence ne fera pas réaliser d'économies au chapitre des services sociaux et communautaires en assurant un service de soins complets et suivis. Elle assurera toutefois un bien meilleur service à un plus grand nombre de ses citoyens, sans augmentation des coûts; elle réduira même de façon appréciable les coûts nets des ministères de la santé et du logement.

A cet égard, les graves problèmes des établissements de nombreux secteurs de compétence au Canada se situent au niveau des maisons de santé (c'est-à-dire aux niveaux 1 et 2 de soin définis par le gouvernement fédéral et les provinces en 1973). La compression des dépenses a été au-delà de ce qu'exigeait le souci d'efficacité en ce qui concerne les coûts. L'établissement d'un régime de soins en établissement socialement acceptable, médicalement approprié, et efficace par rapport aux coûts exige que les budgets des établissements soient suffisants et accordés globalement et que les soins offerts soient complets et suivis. Ainsi, les établissements seront débarrassés de leur charge excessive et il en résultera finalement une réduction nette des coûts.

En ce qui concerne l'état de santé des travailleurs âgés, nous considérons ici deux groupes distincts: les travailleurs âgés en santé et les travailleurs âgés atteints de maladie.

[Text]

from one group to the other and the rate at which the change-over occurs.

Those persons handicapped by birth injury or defect, or early accidents, are a minority, but they must be protected. Many of them go through their work lives as competent workers, and they should be allowed to work if they are physically able to do so.

Those persons handicapped by degenerative diseases which take many years to develop usually have disabilities which are consistent with a normal work life. This group should also not be discriminated against.

Some persons—approximately 10 per cent—have to drop out of the work force in their 50's or even earlier. A smaller percentage—currently estimated at 5 per cent—have to drop out early because a particularly hazardous occupation has taken its toll. A much larger group has to drop out early because they live in a part of Canada where only heavy work is available and retraining programs are not practical. Improvements in medical science, even if they occurred suddenly and completely, will have little effect on the morbidity or mortality experience of those now in the work force.

Mental and emotional factors are numerically not important at work, but there is a genuine fear that I have had expressed to me over the last few years from employers on both sides of the border that the removal of age limits for retirement will produce a large increase in what they consider older persons becoming inept due to mental deterioration caused by aging. The number of employees who have organic or functional age-related mental deterioration is much less than most management believes. However, the problems of aging at work are almost completely solvable and the solutions are known and proven. Alert supervision must guide the employee to technical advice. Through a competent occupational health service, almost all of these problems can be diagnosed and assessed, and most are remediable. The rest can be handled individually for the mutual benefit of the employee and employer. It is interesting to me that, in the same age group span, in "good" companies, so-called, about 90 per cent of requests for assistance come from the employee and not from management.

The handicapped at work are persons with "disabilities"—and it is purposely separated in the text—who may have abilities which are compatible with a normal work life. The chief problems for those with handicaps are two in number: first, the current problem of inadequate funds for their assessment, rehabilitation and retraining; secondly, the long term problem of convincing management over and over again that the handicapped, working to the same rules as the healthy, are good business, because 80 per cent of them produce more for their pay dollars than do 50 per cent of ordinary workers.

The majority of Canadians, in pre-retirement planning, rely on Old Age Security, CPP or QPP, and private pension plans, in that order, for financial solvency. The current generation of

[Traduction]

Les handicapés de naissance à la suite d'une blessure ou d'une malformation, et ceux qui ont eu un accident en bas âge constituent une minorité qui doit toutefois être protégée. Ceux d'entre eux qui sont en mesure de travailler devraient pouvoir le faire.

Les personnes atteintes de maladies dégénérantes qui progressent lentement ont habituellement des incapacités qui ne les empêchent pas d'avoir une vie de travail normale. On ne devrait pas exercer de discrimination à leur égard.

D'autres (environ 10 p. 100) doivent quitter la population active dans la cinquantaine, ou même avant. Un pourcentage inférieur, évalué actuellement à 5 p. 100, doit le faire encore plus tôt, parce que les emplois sont particulièrement dangereux. Encore plus nombreux sont ceux qui doivent quitter de bonne heure parce qu'ils vivent dans une partie du Canada où il n'y a que du travail dur à faire, et où il est difficile d'appliquer des programmes de recyclage. Même si la médiane enregistrait des progrès soudains et décisifs, cela n'aurait que peu d'influence sur la morbidité ou la mortalité de membres de la population active.

Les facteurs émotifs et psychologiques ne sont pas numériquement importants en milieu de travail, mais certains employeurs craignent véritablement que la suppression de limites d'âge de retraite n'entraîne une grande augmentation du nombre de ceux qu'ils considèrent comme des vieillards qui deviennent incapables en raison de la régression mentale qu'entraîne le vieillissement. Le nombre d'employés atteints de régression mentale, organique ou fonctionnelle, en raison de leur âge est moindre que la plupart des employeurs ne le croient. Il est possible de résoudre presque complètement les problèmes que pose le vieillissement au travail; les solutions sont connues, elles ont fait leurs preuves. Une bonne surveillance permet d'inviter l'employé à demander une aide technique. Un service de santé compétent peut diagnostiquer et évaluer presque tous ces problèmes auxquels on peut remédier la plupart du temps. Les cas difficiles peuvent faire l'objet d'un traitement individuel, au profit tant de l'employé que de l'employeur. Fait intéressant, dans de «bonnes» sociétés, pour le même groupe d'âge, environ 90 p. 100 des demandes d'aide viennent de l'employé, et non de la direction.

Les handicapés au travail sont des personnes qui souffrent d'invalidité—et c'est délibérément que nous en avons parlé séparément dans le texte—mais dont les aptitudes leur permettent de mener une vie de travail normale. Les principaux problèmes dont souffrent les handicapés sont de deux ordres; premièrement, celui du manque de fonds pour leur évolution, leur réadaptation et leur recyclage; deuxièmement, à long terme, le problème qui se pose pour essayer de convaincre la direction que les handicapés peuvent suivre les mêmes règles que les personnes en bonne santé et qu'ils sont un atout car 80 p. 100 d'entre eux produisent plus que les ouvriers ordinaires par rapport au salaire qu'on leur verse.

La plupart des Canadiens à l'âge de la préretraite comptent, dans l'ordre, sur leur pension de vieillesse, sur le régime de pension du Canada ou le régime de pension du Québec ainsi

[Text]

retirees still rely heavily on their families for physical support and accommodation. Planning by the individual and family is often unrealistic, and pre-retirement counselling can ameliorate these problems.

The retirement process is an odd one in the Western World. In organized industry, the employee suddenly changes, in one day, from a useful member of the work society to an outcast from that society. The effect on the family may be even more severe than on the discard. Many efforts have been made to reduce the impact of this sudden affair. These include longer vacations in pre-retirement years, part-time work after retirement, second careers and training for such careers. Much more needs to be done. The key to flexible retirement is adequate pensions with optional methods of retirement included in the pension scheme without penalties.

Dealing next with motivation for retirement, the causes and consequences of individual decisions to continue or not to continue in financially rewarding employment requires a multidisciplinary examination of human motives. There is a large percentage of Canadians for whom this change is not mandatory. Medical, psychological, economic, social and biological considerations are all relevant. Everyone's retirement decisions have to be matched carefully to the person's personal needs, desires and hopes for the future. In one study, most of the planning for retirement was found to be almost totally unrealistic.

The retired people who have truly retired have many outlets for their interests. Volunteer work for the healthy retired, especially in Senior Centres, is a useful and rewarding activity for those seniors who are age-group oriented and not passive "Fort Lauderdale Green Benchers". During their 80's an increasing percentage of elderly become frail and ill and require progressively more support from the health and helping disciplines.

Senator Croll, in his letter to us, asked what we thought of geriatric care in Canada. The basic sciences of the biology of aging are gradually becoming available to the current generation of health professionals. The biology of the aged is not a direct continuum of the biology of the mature adult. It is the general opinion of the various medical organizations in Canada that the British pattern of geriatric care cannot be transplanted to Canada. Traditionally, Canadian family doctors treat their older patients and refer them to consultants when difficult problems occur at any age. They would be reluctant to abandon 70 per cent of their practices to hospital-based geriatric consultants, which is essentially what happens in Great Britain. The College of Family Practice in Canada, however, will achieve some method for certification of competence in geriatric medicine. The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada is studying the appropriate method to

[Traduction]

que sur les régimes privés, pour subvenir à leurs besoins. La génération actuelle de retraités est encore largement tributaire de la famille tant du point de vue matériel que sur le plan du logement. La planification que peut faire un individu ou une famille manque souvent de réalisme et un service de planification de la retraite pourrait atténuer ces problèmes.

La retraite est un phénomène bizarre dans le monde occidental. Dans l'industrie, l'employé, d'un jour à l'autre, passe de l'état de membre actif à celui de laissé-pour-compte. Les répercussions subies par la famille sont parfois encore plus graves que pour l'intéressé. De très nombreux efforts ont été faits pour minimiser l'impact du «coup»; on conseille aux gens de prendre des vacances prolongées pendant la période de pré-retraite, du travail à temps partiel après la retraite, d'entreprendre une seconde carrière assortie au préalable d'une période de formation. Mais il reste encore beaucoup à faire. La clé de la retraite «à la carte» est de donner des pensions suffisantes s'accompagnant d'options de retraite figurant dans le régime de pension sans risque de pénalisation.

Si l'on passe maintenant à la motivation, les causes et les conséquences des décisions prises par chacun de continuer ou non à occuper des emplois bien rémunérés appelle un examen multidisciplinaire des motivations humaines. Il y a un fort pourcentage de Canadiens pour lesquels ce changement n'est pas obligatoire. Des considérations médicales, psychologiques, économiques, sociales et biologiques doivent toutes être prises en considération. La décision de prendre sa retraite doit être parfaitement ajustée aux besoins, aux aspirations et aux espoirs de tout à chacun pour l'avenir. Dans une certaine étude, nous avons jugé que la plupart des travaux de planification de la retraite étaient complètement irréalistes.

Les retraités, ceux qui ne travaillent plus, peuvent trouver à s'occuper. Le travail bénévole pour ceux qui sont en bonne santé, plus particulièrement dans les centres pour personnes âgées, peut être une activité à la fois utile et source de certaines joies pour ceux qui suivent un groupe d'âge plutôt que de se retirer passivement à Fort Lauderdale. Lorsqu'ils atteignent 80 ans, un nombre croissant de personnes âgées deviennent vulnérables et malades et nécessitent de plus en plus de soins et d'aide.

Le sénateur Croll, dans la lettre qu'il nous a adressée, nous demande notre avis à propos des soins gériatriques au Canada. Les sciences fondamentales qui traitent de la biologie du vieillissement sont de plus en plus connues de la génération actuelle des spécialistes de la santé. La biologie des personnes âgées ne prolonge pas directement celle des adultes. De l'avis des différentes organisations médicales au Canada, le modèle des soins gériatriques dispensés aux personnes âgées en Grande-Bretagne ne peut pas être transposé au Canada. Historiquement, les médecins de famille au Canada se sont toujours occupés des personnes âgées en les remettant entre les mains des médecins hospitaliers lorsque survenaient des problèmes graves. Ils hésiteraient en effet à abandonner 70 p. cent de leurs malades à des médecins hospitaliers travaillant dans des services gériatriques, ce qui est pourtant le cas en Grande-Bretagne. Le Collège des médecins de famille du Canada parvien-

[Text]

ensure a supply of Canadian-trained geriatricians as teachers for Canadian faculties of medicine.

Education and research in gerontology are essential and the Canadian Association on Gerontology does include among its members the broadcast and most complete coverage of the health and helping professions in the field of aging.

We are concerned that the early development of these areas of expertise may be wasted by fragmentation of knowledge and techniques. The expertise is available in Canada. Its geographical location is patchy and the communication between the many disciplines involved is not well organized.

It is essential that interdisciplinary basic research into the biology of aging, practical research into the effects of aging and pragmatic research into the remediation of problems be done in Canada. We have specific problems, including our climate, our two languages and our ethnic mix and being spread out over half the continent. It is essential that Canadian basic and applied research be published by Canadians in Canada.

The Senate Committee on Retirement Age Policies occupies a unique position. Because of its reputation for quality and probity, it is able to endorse appropriate commitments in Canadian research and education.

The Chairman: They all liked that last paragraph.

Dr. Haidasz.

Senator Haidasz: Thank you, Mr. Chairman. I am glad you invited representatives of this body to appear before our committee. Does Dr. Koyl believe the Medical Research Council is apportioning a sufficient amount of its research funds to the study of the problem of aging in Canada?

Dr. Koyl: In the text of our brief we suggested not yet. We were impressed by the recent newspaper release stating that it would at least be a predictable amount in the future, so we can calculate where we are able to go. In the past we had annual amounts which were inadequate and a lot of the basic research has superb brains working on it in Canada, but they cannot get commitments. At least now they know that for years in advance they can get a reasonable amount, but, the total amount, as I say, is inadequate.

Senator Haidasz: Do you regularly present these problems or suggestions of certain projects to the Medical Research Council?

Dr. Koyl: The Canadian Association on Gerontology has only been in existence for about five years. I know of at least

[Traduction]

dra toutefois à mettre au point une méthode d'accréditation des compétences en médecine gériatrique. Le Collège Royal des médecins et chirurgiens du Canada est en train d'étudier la méthode la plus indiquée pour former des spécialistes en gériatrie ayant fait leurs études au Canada et qui enseigneront dans les facultés de médecine canadiennes.

L'enseignement et la recherche en gérontologie sont essentiels et l'Association canadienne de gérontologie compte parmi ses membres toute une gamme complète de spécialistes du vieillissement.

Nous nous inquiétons du fait que les développements récents dans ces domaines risquent de se perdre en raison de la fragmentation des connaissances et des techniques. Les spécialistes existent au Canada. Ils sont néanmoins disséminés et la communication entre les nombreuses disciplines en cause n'est pas très bien organisée.

Il est indispensable que se fassent au Canada une recherche fondamentale interdisciplinaire dans le domaine de la biologie du vieillissement, une recherche appliquée aux effets du vieillissement et une recherche empirique sur les remèdes à apporter. En effet, nous devons faire face à des problèmes particuliers, dont celui de notre climat, nos deux langues nationales et notre diversité ethnique ainsi que notre dissémination sur la moitié du continent. Il est donc essentiel que la recherche fondamentale et la recherche appliquées soient publiées au Canada et par des Canadiens.

Le comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite occupe une place unique. Étant donné sa réputation de qualité et de probité, il est en mesure d'appuyer les engagements qui s'imposent dans le domaine de la recherche et de l'enseignement au Canada.

Le président: Le dernier paragraphe a plu à tout le monde.

M. Haidasz.

Le sénateur Haidasz: Merci, monsieur le président, je suis heureux que vous ayez invité des représentants de cette organisation à comparaître devant notre comité. M. Koyl croit-il que le Conseil de la recherche médicale consacre une part suffisante de ses fonds à l'étude du problème du vieillissement au Canada.

M. Koyl: Dans notre mémoire, nous disons que ce n'est pas encore le cas. Toutefois nous avons été surpris des chiffres qui ont été cités dernièrement dans les journaux, à savoir que l'on pourrait au moins prévoir le montant qui y serait consacré à l'avenir, de sorte qu'il nous sera possible de calculer ce que nous allons pouvoir faire. Par le passé, les crédits annuels n'étaient pas suffisants et une bonne part de la recherche fondamentale était faite par des personnes extrêmement compétentes au Canada, mais vis-à-vis desquelles on ne s'engageait pas. Du moins, maintenant elles sauront des années à l'avance qu'elles pourront obtenir les fonds suffisants. Mais, dans l'ensemble, je dirai que ce n'est pas encore assez.

Le sénateur Haidasz: Présentez-vous régulièrement tous ces problèmes ou ces suggestions sur certains projets au Conseil de la recherche médicale?

M. Koyl: L'Association canadienne de gérontologie n'existe que depuis approximativement cinq ans. J'ai eu vent de deux

[Text]

two briefs that we have presented to the MRC. I think the one proposal from Dr. Goldstein at McMaster was turned down. We were very disappointed because he has made real breakthroughs in the basic cell biology of aging, and we hope that more funds will be forthcoming for that class of research.

Senator Haidasz: Have you had any connection with the work on aging being done at the present by Dr. Hans Selye in Montreal?

Dr. Koyl: Just historically. We know he is doing some excellent basic research in cellular aging and things like that. We have had more close contact with McMaster than we have had with Dr. Selye in the last two years, just by chance. He presented papers at our meeting.

Senator Haidasz: I presume you do advocate an occupational health service in industry and in commercial business. Has your association done anything that has had any input into the newly established Canadian Institute on Occupational Health and Safety regarding the problem of aging and properly diagnosing people who are considered to be aged? I notice you never use the word "senile" in your brief. I presume that is an obsolete or a "no, no" word now.

Dr. Koyl: Not really. It was kept out of the text so that it would not be confusing to anyone who was not interested in medical terminology. It is considered in Appendix C, Emotional and Cognitive Disorders in the Older Worker. We discuss the problems of aging and senility in that section. The answer to your original question is that we are waiting for an invitation.

Senator Bosa: I am very much interested in the reference made under "Pensions" in the second page. It states "There should be Canadian law to prevent pauperization, as does U.S. law, by permitting sequestration of up to 30 per cent of assets of companies going into liquidation or otherwise disappearing..." Do you mean to say that we do not have a law in Canada that protects the assets of a pension plan?

The Chairman: I have marked it for attention by the committee. We do not have such a law.

Senator Bosa: We do not have such a law?

The Chairman: I marked it to make sure the committee will deal with it.

Senator Bosa: When it comes to bankruptcy, the privileged creditor is paid first, then the others follow down the line and you find there is none left for pensions.

The Chairman: That has happened in your beloved City of Toronto on two or three occasions with large companies.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I believe—and this of course will come up when we deal with the recommendations—that

[Traduction]

mémoires au moins qui ont été soumis au Conseil de la recherche en médecine. Je pense que l'un d'entre eux a été présenté par le docteur Goldstein à McMaster et on l'a refusé. Nous avons été très déçus parce qu'il a fait de véritables innovations dans le domaine du vieillissement biologique des cellules et nous espérons que des subventions plus substantielles seront accordées à ce type de recherche.

Le sénateur Haidasz: Êtes-vous au courant des travaux sur le vieillissement qui sont faites à l'heure actuelle par le docteur Hans Selye à Montréal?

M. Koyl: J'en ai entendu parler. Nous savons qu'il fait des recherches fondamentales excellentes sur le vieillissement des cellules et sur d'autres phénomènes de ce genre. Nous sommes en contact plus étroit avec McMaster que nous l'avons été avec le docteur Selye ces deux dernières années, ce qui est d'ailleurs le fait du hasard. Il a présenté certains travaux au cours de nos réunions.

Le sénateur Haidasz: Je crois que vous êtes en faveur de la création d'un service de médecine du travail dans l'industrie et dans les sociétés commerciales. L'association que vous représentez a-t-elle apporté une contribution au *Canadian Institute on Occupational Health and Safety* qui vient d'être créé pour ce qui est du problème du vieillissement et du diagnostic précis des personnes considérées comme des personnes âgées. Je remarque que vous n'avez jamais utilisé le mot «senile» dans votre mémoire. Je suppose que c'est un mot qui n'a plus cours ou qui est tabou.

M. Koyl: Pas à vrai dire. Nous n'avons pas voulu l'utiliser dans le texte pour ne pas induire en erreur ceux que la terminologie médicale n'intéresse pas. On en parle à l'annexe C, intitulée «Troubles émotionnels et cognitifs chez les travailleurs âgés.» Nous y discutons du problème du vieillissement et de la sénilité. La réponse à votre question est que nous attendons une invitation.

Le sénateur Bosa: Ce que vous dites au chapitre des «Pensions», à la deuxième page, m'intéresse beaucoup. «A l'instar des États-Unis, le Canada devrait avoir une Loi qui lui permettrait de prévenir le paupérisme en lui permettant de confisquer jusqu'à 30 p. cent des avoirs des sociétés qui déposent leur bilan ou qui disparaissent du marché...» Voulez-vous dire par là que nous n'avons pas au Canada de loi qui protège les fonds des régimes de retraite?

Le président: Je le signale à l'attention du Comité. Nous n'avons pas de loi similaire.

Le sénateur Bosa: Non?

Le président: Je l'ai inscrit pour m'assurer que le Comité va étudier la question.

Le sénateur Bosa: Quand on parle de faillite, le créancier privilégié est payé en premier lieu, puis c'est au tour des autres jusqu'au moment où il n'y a plus d'argent pour les pensions.

Le président: C'est ce qui s'est passé dans le cas de deux ou trois grandes sociétés dans votre bonne ville de Toronto.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, je crois—et de cela bien entendu nous discuterons lorsque nous parlerons des

[Text]

we ought to devote our attention to this aspect in order that pension assets be kept in a trust fund.

The Chairman: I am in agreement with you. That is exactly what the committee will deal with.

Senator Bosa: But tell the witnesses not to nod, Mr. Chairman. I could not see that nod.

In the same paragraph you say that in West Germany and Sweden people who retire, retire with 100 per cent of their income.

The Chairman: For the last six years.

Dr. Koyle: That is an attempt, but it is done in the same way as our war pension allowance under the war pensions act. It is updated by the house and, therefore, they end up with somewhere between 75 and 85 per cent, instead of 100 per cent.

Senator Bosa: It seems we have difficulty funding the pensions. You make reference to only 49 per cent of our liability as funded. How does West Germany and Sweden go about funding?

Dr. Koyle: Their taxation is even stiffer than ours.

Senator Bosa: Does it come out of the public trough?

Dr. Koyle: Yes, out of general revenue.

Senator Bird: I have three questions that are not connected. I am sorry. I am very interested in your saying that you think the family doctor is the person who should be responsible for the aging person rather than hand it over to specialists in a clinic. We heard the opposite story from a medical doctor the other day. It would seem to me that the family doctor could take a holistic view towards the sick person, know the family background and go along with it, and if there is something special he may refer it. I think this is something that is important. Would you like to say more about that?

Dr. Claude Paradis, Centre hospitalier de l'Université Laval, Ste-Foy: I think you are quite right when you say that the family practitioner should take care of the elderly. It is quite realistic. On the other hand, through my experience in England, Scotland, France and so on, according to most doctors interested in geriatrics, we must have, at least at the university level, some internists or psychiatrists who are geriatricians and could be resources, consultants, for the clinician and for teaching with a desirable gerontological and geriatric system which should be multi-disciplinary. Because if there is a problem with the elderly, it is not a problem of a strictly medical approach or pills. It is a total approach and we should work as a team. To have people working on a team, you have to have an animator. There is a time element, and because of the way they are paid through the health insurance scheme, I think they need support from a group—call them specialists—of geriatricians.

[Traduction]

recommandations—qu'il nous faudrait porter toute notre attention sur cet aspect pour que les avoirs des fonds de pensions soient versés dans un fond fiduciaire.

Le président: Je suis tout à fait d'accord avec vous. C'est de cela précisément dont va discuter le Comité.

Le sénateur Bosa: Mais dites aux témoins de ne pas faire oui de la tête, monsieur le président. Je n'ai rien vu.

Dans le même paragraphe vous dites qu'en Allemagne de l'ouest et en Suède les personnes qui prennent leur retraite touchent 100 p. cent de leur revenu.

Le président: Depuis les six dernières années.

M. Koyle: C'est un essai qui est fait dans le même esprit que les allocations de pensions que nous versons aux anciens combattants aux termes de la Loi sur les pensions des anciens combattants. La loi a été révisée par la Chambre et en fin de compte, ils obtiennent entre 75 et 85 p. cent au lieu de l'intégralité.

Le sénateur Bosa: Apparemment, nous éprouvons des difficultés à financer les pensions. Vous dites que 49 p. cent de notre dette seulement sont consolidés. Comment s'y prennent l'Allemagne de l'ouest et la Suède à ce sujet?

M. Koyle: Les impôts qu'ils paient sont plus élevés que les nôtres.

Le sénateur Bosa: Le financement est-il pris en charge par l'État?

M. Koyle: Oui, les fonds proviennent du revenu global.

Le sénateur Bird: Je voudrais poser trois questions qui n'ont rien à voir avec ce dont on vient de parler. Excusez-moi. Vous dites que vous croyez que c'est le médecin de famille qui doit être tenu responsable de la santé des personnes âgées plutôt qu'un spécialiste travaillant dans une clinique. Il n'y a pas longtemps, un médecin nous a soutenu le contraire. Il me semble que le médecin de famille pourrait adopter un point de vue global envers le malade; essayer de connaître sa famille et si quelque chose de grave arrive, le mettre entre les mains d'un spécialiste. Je crois qu'il s'agit là de quelque chose d'important. Voulez-vous nous parler davantage de cela?

Dr Claude Paradis, membre du Centre hospitalier de l'université Laval, Ste-Foy: Je crois que vous avez tout à fait raison de dire que c'est le médecin de famille qui doit soigner les personnes âgées. C'est tout à fait réaliste. D'autre part, l'expérience que j'ai accumulée en Angleterre, en Écosse, en France et ailleurs porte à croire que la plupart des médecins qui s'intéressent à la gériatrie sont d'avis que nous devons, au moins au niveau universitaire, employer des internes ou des psychiatres ayant reçu une formation en gériatrie, à qui on pourrait avoir recours, en tant que personnes ressources, pour le clinicien et l'enseignement d'un certain type de système gériatrique et gérontologique obligatoirement multidisciplinaire. Lorsque surviennent des difficultés chez les personnes âgées, c'est un problème qui nécessite plus qu'une approche strictement médicale ou la prescription de simple médicaments. C'est une approche globale, et nous devrions travailler en équipe. Équipe qui a d'ailleurs besoin d'un animateur. Il faut tenir compte du facteur temps et, en raison de la rétribu-

[Text]

The first step we should take is to encourage, even force universities, and the faculties of medicine, to have a resource in geriatrics that will help the other disciplines.

Senator Bird: We do not have that now?

Dr. Paradis: No. You have a few places, but in the province of Quebec you do not have any at the moment. The University of Montreal has sent five doctors to England, Geneva and so on. Laval University had one; I was sent. But, we are not full-time university teachers of geriatrics.

I will let Dr. Koyl talk about Ontario.

Dr. Koyl: We are just starting. There seems to be some resistance among the faculties of medicine to accept geriatrics as a valid teaching subject.

The Chairman: At McMaster?

Dr. Koyl: No, at Toronto. At McMaster they are quite happy. A lot more progressive universities in the west are doing quite well at this. We have now five university hospitals that have departments of geriatrics and have extension programs of gerontology. Those five universities in Canada are turning out competent degree people in geriatric nursing and geriatric social work, who are very excellent administrators of continuing care programs such as those in Manitoba. The one thing Manitoba has noticed is that because the tendency to make house calls has deteriorated over the last few years due to a lack of time, they must adjust their fee schedules to allow a doctor to get out of his office. Since there are enough patients within walking distance of his office for him to take responsibility for the continuing care in his area, there has been a slight change in the fees so he can get out and do that.

Senator Bird: This suggestion that there should be some sort of further funding of an institute of gerontology, do you see that as a government organization within the government or a private organization with government funding?

Dr. Koyl: Our preference would be that we keep it in the private sector but we would like some funding from the public sector, which we have been unable to get.

There are now two professors in chairs of gerontology who could be funded. The DVA has offered to fund one. We think other departments of government, such as the Department of National Health and Welfare, should also help to fund such endeavours.

Senator Bird: You say that the percentage of survivors who might continue to work at age 65 is 60 per cent, at age 68 is 10

[Traduction]

tion qui est du type assurance médicale, je pense qu'ils ont besoin d'être aidés par un groupe, appelez-les des spécialistes en gérontologie.

Nous devrions commencer par encourager, voire contraindre les facultés de médecine des universités, à développer des services de gériatrie qui viendraient en aide aux autres disciplines.

Le sénateur Bird: N'est-ce pas déjà le cas?

M. Paradis: Non. Il y a quelques universités où il en est ainsi, mais il n'y en a pas une seule, en ce moment, dans la province de Québec. L'université de Montréal a envoyé 5 médecins en Angleterre, à Genève, etc. L'université de Laval en a envoyé un: c'était moi. Mais nous ne sommes pas des professeurs d'université, à temps plein, donnant des cours de gériatrie.

Je cèderai la parole au docteur Koyl, qui vous parlera de l'Ontario.

M. Koyl: Nous en sommes à nos débuts. Il semble que certaines facultés de médecine se refusent à considérer la gériatrie comme une discipline d'enseignement à part entière.

Le président: À McMaster?

M. Koyl: Non, à Toronto. À McMaster la situation est meilleure. Et dans l'ouest, des universités beaucoup plus ouvertes d'esprit s'en tirent très bien dans ce domaine. Nous disposons à l'heure actuelle de 5 hôpitaux universitaires pourvus de stations de gériatrie, et qui ont déjà mis sur pied des programmes post-scolaires de gérontologie pour leurs clients à l'extérieur. Ces 5 universités canadiennes forment des diplômés spécialistes des soins et des services sociaux pour personnes âgées; ce sont d'ailleurs d'excellents administrateurs en matière de services sociaux permanents comme ceux de M^{lle} Havens dans le Manitoba. On s'est aperçu au Manitoba que, depuis quelques années, et faute de temps, les médecins visitent de moins en moins les malades à domicile, ce qui les a contraints à ajuster leur tarif pour permettre au médecin de quitter son cabinet. Comme le nombre de malades qui demeurent assez près de son cabinet pour s'y rendre à pied suffit pour qu'il puisse assumer la responsabilité de prodiguer la part de soins suivis qui lui revient dans sa région, il y a eu une légère modification des honoraires destinée à lui permettre de quitter son cabinet pour faire des visites à domicile.

Le sénateur Bird: En ce qui concerne le financement d'un institut de gérontologie, pensez-vous qu'il doive s'agir d'un organisme gouvernemental ou d'un organisme privé financé par le gouvernement?

M. Koyl: Notre préférence va au secteur privé, mais nous aimerions, bien sûr, que le secteur public participe au financement, ce qui jusqu'ici n'a pas été possible.

Il y a maintenant deux professeurs de gérontologie qui pourraient être pris en charge. L'office de l'établissement agricole des anciens combattants a proposé de créer un poste. Nous sommes d'avis que d'autres ministères, tel le ministère de la santé et du bien-être, pourraient participer aux crédits.

Le sénateur Bird: Vous dites que les pourcentages de personnes en vie qui pourraient continuer à travailler à l'âge de 65

[Text]

per cent, at age 70 is negligible. These figures are different from the ones we received from other sources. I wonder on what you base them.

Dr. Koyl: They vary tremendously. In a journal entitled *Aging and Work*, published by N.C.O.A. in reference to Ford and General Motors, I read that their percentages would be, at age 65, about 4 per cent wanting to continue work. The figures I am quoting are from a craft factory where almost every one is skilled. That would be right if there were no fixed retirement age. It also deals with the public service. The average figure is based on unskilled tradespeople who perform dull, monotonous jobs, such as production work.

The Chairman: You say Ford and General Motors is 5 per cent for unskilled workers?

Dr. Koyl: Sixty per cent would like to work in the craft industries and the public sector. According to the next issue of this journal, Ford and General Motors experience is that very few people, if permitted, would go beyond the age of 65. Those are people on assembly line work.

The Chairman: That is the evidence they gave in the United States, but generally, have you any idea of the percentages of doctors, lawyers, and people that work in banks?

Dr. Koyl: If one were to take the 60 per cent of the population who are not in organized industry alone, the majority of them work beyond age 65 now.

The Chairman: Dealing with doctors, a medical board decides whether a doctor can operate when he reaches the age of 65. They are told what they can and cannot do. Law associations say that if you wish to hold yourself out as a man practising criminal law you must go to school, whether you are 70 or 85. That is the new trend. Has it not occurred to you to determine how many people would agree with this?

Ms Betty Havens, Research Director, Department of Health and Community Services, Government of Manitoba, Winnipeg: It is a very, very small per cent of those over 70 and a very, small per cent over 65 if you exclude part-time employment, particularly as it relates to farmers, doctors, lawyers and those in a university faculty, or whatever other independent profession you wish to use as an example. By and large, they do not retire in an overnight situation as most of the population does. They do not work full time today and work no more tomorrow. They tend to retire gradually. They tend to work part-time in consulting and a variety of fields for another 10 or 15 years. If those people contribute to the figures, that elevates the percentages.

The Chairman: It has always been that way.

Ms Havens: But they are part of that population.

Senator Deschatelets: A clerk employed in a department store would not be in a position to retire at the age of 65

[Traduction]

ans, sont de 60 pour cent, à 68 ans, et de 10 pour cent, et qu'à 70 ans ils sont négligeables. Ces chiffres sont différents de ceux que nous avons obtenus d'autres sources. J'aimerais vous demander comment vous y arrivez?

M. Koyl: Ces chiffres varient énormément. Dans une publication du N.C.O.A. intitulée «*Aging and Work*», je lis qu'à l'âge de 65 ans il y en a 4 pour cent qui désirent continuer à travailler. Mais chez Ford et General Motors les chiffres que je cite sont ceux d'ateliers d'artisanats, où presque tous les ouvriers sont qualifiés. Ce serait exact s'il n'y avait pas d'âge prescrit pour la retraite. Par ailleurs, il est également question des services publics. Le chiffre moyen est basé sur des ouvriers non qualifiés qui font des travaux ennuyeux, monotones, comme ceux de l'industrie.

Le président: Vous voulez dire que pour Ford et la General Motors le chiffre est 5% pour les ouvriers sans spécialité?

M. Koyl: 60 pour cent aimeraient travailler, dans les industries artisanales et dans le secteur public. D'après le numéro suivant de ce journal, pour Ford et General Motors, très peu d'ouvriers, s'ils en avaient le droit, continueraient à travailler après 65 ans. Il s'agit là d'ouvriers à la chaîne.

Le président: Ils en ont fourni la preuve aux États-Unis mais, de façon générale, avez-vous la moindre idée des pourcentages pour les docteurs, les avocats et le personnel des banques?

M. Koyl: Pour les 60% de la population, qui ne sont pas uniquement actifs dans l'industrie, la majorité d'entre eux travaillent après 65 ans.

Le président: Quant aux médecins, c'est le Conseil qui décide s'ils peuvent continuer à exercer après 65 ans. On leur dit alors ce qu'ils peuvent faire et ce qu'ils ne peuvent pas faire. Les associations de juristes vous obligent, si vous désirez continuer à pratiquer dans le droit criminel, à suivre des cours que vous ayez 70 ou 80 ans. Voilà la tendance qui se fait jour. Vous êtes vous posé la question de savoir combien de gens seraient disposés à accepter cela?

Mlle Betty Havens, directrice de recherches, Ministère de la santé et des services communautaires, Gouvernement du Manitoba, Winnipeg: Après 70 ans et même 65 ans, c'est une petite minorité, si vous excluez les emplois à temps partiel, notamment chez les agriculteurs, les médecins, les avocats, les universitaires, et de façon générale les membres de professions libérales. La grande majorité d'entre eux, ne prend pas sa retraite du jour au lendemain comme c'est le cas pour le reste de la population. Ils ne passent pas sans transition de l'emploi à plein temps à l'inactivité totale. Ils ont tendance à prendre leur retraite progressivement, et à travailler à temps partiel comme conseillers et dans divers domaines, pour encore 10 ou 15 ans. Si vous en tenez compte dans vos statistiques, vous gonflez les chiffres.

Le président: Il en a toujours été ainsi.

Mlle Havens: Mais ils font pourtant partie de la population.

Le sénateur Deschatelets: L'employé de bureau d'un grand magasin ne pourrait pas prendre sa retraite à 65 ans, il n'en

[Text]

because of their financial situation. All they have then is the old age pension and the Canada Pension Plan.

People in those brackets would face a lowering in their standard of living. They would get only 70 per cent of their earnings if they retired. This might mean they would have to move from their homes. There is a problem when dealing with these people in lower income brackets.

The Chairman: That is the problem. We are trying to get an idea of what is involved. From the evidence we have received, we have come to the conclusion that it might affect 15 to 20 per cent of the people over 65. When we hear from people such as yourselves who are in the aging business, we try to get help.

Ms Havens: It is very difficult to separate the concerns for economic viability from the concerns of retirement age. In other words, I doubt very much if any of us would be discussing retirement age at all if economic viability existed for those retired or partially retired, regardless of age. In other words, the independent professional who continues to work on a part-time basis is not doing that because of economic necessity. Therefore, we might remove that group, and then we can determine how many we are really talking about for whom we also have a concern of economic viability.

The Chairman: That is the first consideration.

Ms Havens: But that is not related to whether it is age 65, age 70 or age 60. It is the pension factor that knows no age, if you will.

The Chairman: It is something that does affect our judgment.

Senator Bosa: Under the paragraph entitled "Biostatistics" there are interesting statistics. You say that 71.4 per cent of the people die suddenly. Are these Canadian statistics?

Dr. Koyle: Canadian and American statistics.

Senator Bosa: Do they include accidental death?

Dr. Koyle: Yes. There are 10 per cent of sudden deaths that are accidental. This represents 90 per cent of the deaths under the age of 50. When you get to the rest, about 65 per cent of the people die of arteriosclerosis and 49 per cent from their first heart attack.

Senator Bosa: That is an important statistic because the witness who preceded you, the president of a bank, told us that by lifting the compulsory retirement ceiling it would prevent mobility in his institution. Yet you say that the accidental deaths, sudden deaths and disability are the major factors for mobility in the work force. In the paragraph below that you say the lifting of the ceiling on retirement does not affect mobility. Is this in the general work force, or in one industry, such as General Motors?

[Traduction]

aurait pas les moyens. Il pourrait bénéficier alors de la retraite des vieux et le régime de pension du Canada.

De telles personnes subiraient une baisse de leur niveau de vie. Elles ne disposeraient que de 70% de leur revenu si elles prenaient leur retraite, ce qui pourrait par exemple les obliger à déménager. Il y a là un problème en ce qui concerne les couches de la population à revenu bas.

Le président: C'est le problème. Nous essayons de savoir en quoi il consiste. D'après ce que nous avons pu constater nous-mêmes, nous en sommes arrivés à la conclusion qu'il s'agirait de 15 à 20% des personnes de plus de 65 ans. C'est justement de gens comme vous, qui ont à faire aux problèmes de personnes âgées, que nous essayons d'obtenir un peu d'information.

Mlle Havens: Il est très difficile de distinguer les questions de survie économique de celles de l'âge de la retraite. En d'autres termes je ne pense pas que nous serions ici en train de débattre de ces questions, si ceux qui prennent leur retraite complètement ou partiellement, et ceci indépendamment de toute question d'âge, n'avaient aucun problème de subsistance—c'est-à-dire que les membres des professions libérales, qui continuent à travailler à temps partiel, ne le font pas par nécessité économique; nous pouvons donc écarter ce groupe pour pouvoir ensuite savoir de qui nous parlons lorsque nous avons des doutes à propos de la survie économique.

Le président: C'est effectivement la première chose à considérer.

Mlle Havens: Mais il n'est pas du tout question de savoir si la personne a 65, 70, ou 60 ans. Il s'agit tout simplement du facteur pension qui ne connaît pas d'âge, si vous voulez.

Le président: C'est quelque chose qui fausse notre jugement.

Le sénateur Bosa: Au chapitre «biostatistique» vous donnez un certain nombre de statistiques intéressantes. Vous dites que 71.4% de la population meurent de mort subite. Est-ce que ce sont des chiffres pour le Canada?

M. Koyle: Oui ce sont des statistiques canadiennes et américaines.

Le sénateur Bosa: Tiennent-elles compte des morts par accident?

M. Koyle: Oui. Il y a dix pour cent de morts subites par accident, c'est-à-dire 90% des morts avant l'âge de 50 ans. Restent environ 65%, qui meurent d'artériosclérose et 40%, de leur première crise cardiaque.

Le sénateur Bosa: Ce sont là des chiffres importants, car le témoin qui vous a précédé, le président d'une banque, nous a dit qu'en relevant l'âge de la retraite obligatoire on en arriverait à contenir la mobilité dans son institution. Cependant vous dites que les morts par accidents, les morts subites et les incapacités sont les facteurs essentiels de mobilité dans la population active. Dans le passage suivant, vous affirmez que relever l'âge de la retraite obligatoire n'y changerait rien. S'agit-il là de la population active dans son ensemble, ou d'une industrie particulière comme la General Motors?

[Text]

Dr. Koyl: We can take it either specifically or generally. It is a viable statement in any case. It is the difference between the quality of management which makes decisions having a medical and psychological backup. If they did that, they would not have any problems with upward mobility. If they do not make that decision and have people staying on doing nothing, who are mentally and physically unfit, they will have trouble. You might say it is the state of the art in occupational medicine.

Senator Bosa: You state that roughly 50 per cent of a group who started working together are healthy survivors at age 65. Where do you get that statistic from?

Dr. Koyl: On Page 6, the Metropolitan Life tables show that of a thousand live male births, 667.11 will be alive at age 65.

If you take those knocked out of the work force at age 65 by illness, that drops down to about 50 per cent who will be alive and fit to work. That is an approximation of those who have dropped out, which we know to be about 10 per cent. Some start dropping out at age 50 due to physical or other problems.

Senator Bird: It is my impression from the evidence we have heard that compulsory retirement seems to be almost a death sentence. The individual who is forced to retire at a time when he is physically and mentally able to continue to work, and is desirous of continuing to work, very often deteriorates rapidly after retirement and perhaps comes to a premature death. To what extent do you feel compulsory retirement contributes to premature death in those cases?

Dr. Koyl: Certainly, the person whose whole social life was his work may become quite depressed and deteriorate rapidly following compulsory retirement—perhaps due to the change in his own personal habits as much as anything else. On the other hand, the type "A" personality who is driving himself to death at work would probably be better off if he got out.

Everyone is different in this respect. The passive one-third of the survivors are probably not affected one way or the other; but the active, aggressive, job-oriented one-third of the survivors certainly do seem to be affected by compulsory retirement.

The Chairman: What is McMaster doing in the field of gerontology today?

Dr. Koyl: McMaster has one of the best research groups in the basic cell biology of aging, which is the clue to actually finding out what aging is all about. They are experimenting with what causes a cell to stop replicating and whether or not we can halt that process, and can we do something about protecting nerve cells which cannot replicate by protecting their feeding cells, and so on. That type of work is going on at McMaster.

The Chairman: Is that the only centre where that type of work is being carried out?

[Traduction]

M. Koyl: Que l'on considère la chose de façon générale ou plus spécifiquement, c'est une constatation qui reste valable. C'est à la direction qu'il revient de décider s'il elle aura recours à un soutien médical et psychologique. Si elle le faisait, elle n'aurait pas ces problèmes de mobilité en fonction de l'âge. Mais si elle ne prend pas cette décision et garde des gens à ne rien faire, en mauvaise condition psychique et physique, elle aura des ennuis. Il s'agit seulement, si vous voulez, de trouver à occuper les gens.

Le sénateur Bosa: Vous affirmez qu'environ 50 p. 100 d'un groupe de gens qui ont débuté en même temps dans un emploi, sont encore en bonne santé à 65 ans. D'où viennent ces chiffres?

M. Koyl: A la page 6 des tableaux de la *Metropolitan Life*, nous pouvons lire que sur 1,000 nouveau-nés de sexe masculin, il y en aura 667 qui vivront jusqu'à 65 ans.

Si vous soustrayez ceux qui ont dû quitter le travail à 65 ans pour raison de santé, il ne vous en restera plus que 50 p. 100 qui seront vivants et capables de travailler. C'est là une évaluation approximative de ceux qui ont quitté leur emploi, et dont nous savons qu'ils représentent 10 p. 100. Certains arrêtent à 50 ans, pour raison de santé ou autre.

Le sénateur Bird: D'après les témoignages que nous avons entendus, j'ai l'impression que la retraite obligatoire équivaut presque à une sentence de mort. La personne obligée de prendre sa retraite à un moment où elle est physiquement et mentalement capable de continuer son activité et souhaite le faire entraîne très souvent une dégénérescence rapide et, parfois même, une mort prématurée. Dans quelle mesure estimez-vous que la retraite obligatoire contribue à entraîner une mort prématurée?

M. Koyl: Certes, la personne dont la vie sociale est au travail peut devenir très déprimée et se dégrader rapidement, après une retraite obligatoire, en raison d'un changement de ses habitudes et de beaucoup d'autres choses. Mais celui qui a une personnalité de type A, qui se tue au travail, sera probablement mieux à la retraite.

Chacun diffère à cet égard. Le tiers des survivants qui sont passifs ne sont probablement pas touchés d'une façon ou de l'autre. Mais le tiers d'entre eux, qui sont actifs, dynamiques et travailleurs semblent touchés par la retraite obligatoire.

Le président: Que fait McMaster aujourd'hui dans le domaine de la gérontologie?

M. Koyl: McMaster a l'un des meilleurs groupes de recherche en biologie cellulaire du vieillissement, qui est la clé permettant de déterminer ce qu'est exactement le vieillissement. Ils font des expériences sur ce qui freine le processus de la reproduction des cellules, pour savoir si nous pouvons y remédier, si nous pouvons arriver à protéger les cellules nerveuses qui cessent de se reproduire en protégeant les cellules qui les alimentent, etc. C'est ce qu'on fait à McMaster.

Le président: Est-ce le seul centre où s'effectuent de tels travaux?

[Text]

Dr. Koyl: It is the only centre from which we are getting papers, but certainly there are other centres where the same type of work is being carried on.

Dr. Paradis: The Montreal Neurological Institute has been the centre of a good deal of study on aging under Dr. Barbeau, and the same applies to Laval University.

What is lacking is a multidisciplinary approach to this type of research. The research must take into account logement, habitation, conditionnement, physique, and so on.

Ms Havens: Individual scholars at McMaster are doing some excellent research, and the same is true in Quebec and the west. These scholars are doing remarkably fine, and very frequently, frontier kinds of research.

The position of the Canadian Association on Gerontology, being a collection of the professionals involved in gerontology, is that we do not have the sufficient gathering together of the professionals concerned on an interdisciplinary basis so that we can teach the doctor, the nurse, the social worker, the sociologist, the city planner, the architect, in the multidisciplinary aspects of aging which is so important to all of those fields.

The Chairman: In the course of your brief you make reference to the National Institute of Aging in the United States. Is that institute doing what you are now speaking of?

Dr. Koyl: That institute was created a year ago, Mr. Chairman, and its mandate is to do research into aging at all levels; that is to say, basic science, pragmatic and treatment-oriented research. They have a gerontological research centre in Baltimore where they carry out their actual research on medical aging, and their basic research is carried out in a centre in Georgia. But they are set up for research and funded.

The Chairman: Do we have anything like that in Canada?

Ms Havens: No. Again, we have individual scholars working in this area. We have nothing on a collective basis.

Dr. Paradis: If the researchers at universities have the funds available, the research will be carried out. The laboratories are already in place for this research. Extensive research has been done in the sociological and psychological areas. What we need now is a concentrated multidisciplinary approach to geriatric research. Very often it is the social ramifications of aging that accelerate the degenerative process.

The Chairman: Is there anywhere where this approach is taken?

Dr. Paradis: Sir Ferguson Anderson in England heads up such a research group. Sir Ferguson Anderson, by the way, will be in Canada in January. He has field research teams. That research has reached the point where they are providing the elderly with increased calcium in their diets so that there will be fewer fractures of the hip.

[Traduction]

M. Koyl: C'est le seul d'où nous parviennent des ouvrages, mais il y en a sûrement d'autres.

M. Paradis: L'Institut neurologique de Montréal a mené beaucoup d'études sur le vieillissement sous la direction du docteur Barbeau, et il en est de même pour l'Université Laval.

Mais ce qui fait défaut, c'est une approche multidisciplinaire à ce type de recherche. La recherche doit tenir compte des facteurs comme le logement, l'habitation, le conditionnement, le physique, etc.

Mlle Havens: Des chercheurs individuels de McMaster font d'excellentes recherches, et il en est aussi de même à Québec et dans l'Ouest. Ces érudits font des recherches remarquablement poussées et, très fréquemment, des recherches se situant à la frontière de deux domaines.

L'Association canadienne de gérontologie, qui regroupe divers spécialistes en gérontologie, estime que nous n'avons pas suffisamment de spécialistes rassemblés sur une base interdisciplinaire pour pouvoir former les médecins, les infirmiers, les travailleurs sociaux, les sociologues, les urbanistes et les architectes à l'aspect multidisciplinaire du vieillissement, qui revêt une grande importance dans tous ces domaines.

Le président: Dans votre mémoire, vous faites allusion à l'Institut national du vieillissement des États-Unis. Cet institut fait-il le genre de travaux dont vous parlez actuellement?

M. Koyl: Cet institut a été créé il y a un an, monsieur le président, et il a pour objectif de faire des recherches sur le vieillissement à tous les niveaux, c'est-à-dire de la recherche scientifique de base, de la recherche appliquée et de la recherche axée sur le traitement. Il possède un centre de recherche gérontologique à Baltimore, où il effectue sa véritable recherche sur le vieillissement. Quant à sa recherche de base, elle s'effectue dans un centre situé en Georgia. L'institut a été créé, et est financé, en vue de la recherche.

Le président: Avons-nous un centre semblable au Canada?

Mlle Havens: Non. Encore une fois, nous avons des chercheurs individuels qui travaillent dans ce domaine. Mais rien ne se fait sur une base collective.

M. Paradis: Si les chercheurs des universités disposaient des fonds nécessaires, ils effectueraient des recherches semblables. Les laboratoires sont déjà en place. Des recherches approfondies ont été faites dans les domaines sociologiques et psychologiques. Ce dont nous avons maintenant besoin, c'est d'une approche multidisciplinaire de la recherche gériatrique. Très souvent, ce sont les ramifications sociales du vieillissement qui accélèrent le processus de la dégénérescence.

Le président: Utilise-t-on cette approche quelque part?

M. Paradis: Sir Ferguson Anderson d'Angleterre dirige un tel groupe de recherche. Soit dit en passant, il sera au Canada en janvier. Il dirige des équipes de recherche régionale. Cette recherche a d'ailleurs atteint le point où les vieillards suivent un régime riche en calcium, de sorte qu'il y a moins de fracture de la hanche.

[Text]

The Chairman: Is this a government-financed program?

Dr. Paradis: Yes.

The Chairman: How is it that DVA did not provide this sort of research, particularly as applicable to veterans?

Dr. Koyle: While we were in the business of treating veterans, Mr. Chairman, we did carry out research in the medical sense. A good deal of the pioneer work in this area in Canada was done through DVA, including my work. When we got out of the treatment business and became a caring group for the veterans, we tried to do the same thing. We have only this year achieved the ability to do so. Visiting homemakers, for example, under our old regulations were not considered part of medical treatment, but they are part of care. Until we were able to get rid of the nineteenth century rigidity of the feeling that medicine was a profession unto itself and became a caring profession, we were unable to provide the service of visiting homemakers under DVA regulations. We could provide every service except the essential one.

Dr. Paradis: If I may interject, Mr. Chairman, I have seen elderly couples separated under the DVA program, and it is devastating on those couples. The veteran may be admitted to a chronic hospital for veterans whereas the spouse, in the event that he or she needs hospitalization, is hospitalized in a provincial institution. The veterans' hospital is not open to spouses, and separations of this kind, when they occur, have very adverse effects.

The Chairman: The one thing we need in this country is a department of government devoted to aging and the problems of the aged. This committee has to give a good deal of thought to that.

Senator Deschatelets: We now have in Canada 2.1 million people over the age of 65.

The Chairman: That's right, and the proportion of our population over the age of 65 is increasing year by year.

Senator Deschatelets: Dr. Koyle, did you make a submission to the Special Senate Committee on Science Policy chaired by Senator Lamontagne?

Dr. Koyle: We did not, senator. As I recall, that committee was holding public meetings at about the same time as our association was formed.

Senator Deschatelets: That committee, of course, dealt with the field of scientific research, and so forth in Canada.

The Chairman: Is there an American geriatric society?

Dr. Koyle: Yes, Mr. Chairman. As a matter of fact, we broke away from that to form our own association.

The Chairman: There is also one in Montreal, is there not?

[Traduction]

Le président: S'agit-il d'un programme financé par le gouvernement?

M. Paradis: Oui.

Le président: Comment se fait-il que le ministère des Affaires des anciens combattants ne procède pas à ce type de recherche, notamment en ce qui concerne les anciens combattants?

M. Koyle: Tandis que nous parlons du traitement des anciens combattants, monsieur le président, nous avons, effectivement, fait des recherches au sens médical du terme. Bon nombre des premiers travaux dans ce domaine ont été effectués au Canada par l'entremise de ce ministère, y compris mes propres travaux. Lorsque nous avons quitté le secteur du traitement pour former un groupe de soins à l'intention des anciens combattants, nous avons essayé de faire de même. Mais ce n'est que cette année que nous avons atteint la capacité de le faire. Aux termes de nos anciens règlements, visiter les ménagères, par exemple, n'était pas considéré comme faisant partie du traitement médical, mais cela fait partie des soins. Jusqu'à ce que nous nous soyons débarrassés du sentiment rigide du dix-neuvième siècle, qui faisait de la médecine une profession en soi, et jusqu'à ce qu'elle devienne une profession axée sur les soins, nous n'avons pu assurer ce service de ménagères visiteuses aux termes des règlements du M.A.A.C. Nous pouvions fournir tous les services, sauf celui-là, qui est essentiel.

M. Paradis: Permettez-moi de vous interrompre, monsieur le président, j'ai vu de vieux couples séparés en raison du programme du M.A.A.C., qui a eu sur eux un effet dévastateur. L'ancien combattant peut être admis à un hôpital chronique pour vétérans, alors que sa conjointe, dans l'éventualité où elle a besoin d'être hospitalisée, l'est dans un établissement provincial. L'hôpital des anciens combattants n'est pas ouvert aux conjoints et lorsque se produisent des séparations de ce genre, les effets en sont très dévastateurs.

Le président: Ce dont nous avons besoin au Canada, c'est d'un ministère qui se consacre à la question du vieillissement et des problèmes qui s'y rattachent. Le Comité doit se pencher sur cette question.

Le sénateur Deschatelets: Nous avons actuellement au Canada 2.1 millions de personnes de plus de 65 ans.

Le président: C'est juste, et cette proportion augmente d'année en année.

Le sénateur Deschatelets: Docteur Koyle, avez-vous présenté un mémoire au comité sénatorial spécial sur la politique scientifique, présidé par le sénateur Lamontagne?

M. Koyle: Non, sénateur. Si ma mémoire est bonne, ce comité tenait des audiences publiques à peu près à la même époque où notre association a été créée.

Le sénateur Deschatelets: Ce comité s'occupait évidemment du domaine de la recherche scientifique, etc.

Le président: Existe-t-il une société gériatrique aux États-Unis?

M. Koyle: Oui, monsieur le président. En fait, nous nous sommes dissociés pour former notre propre association.

Le président: Il y en a également une à Montréal, n'est-ce pas?

[Text]

Dr. Paradis: Dr. Guillemette, of Montreal tried to start a laboratory of gerontology which failed, although now there is one in Quebec City.

Senator Bird: I am wondering, Mr. Chairman, whether we should not perhaps invite Sir Ferguson Anderson to appear before the committee while he is in Canada during the month of January.

Dr. Koyle: Another British expert on this subject is Professor Brocklehurst. He is a visiting professor of geriatrics at the University of Saskatchewan for one year. It may be that you will want to hear from him.

The Chairman: We can certainly give that some consideration, yes.

Senator Deschatelets: You have mentioned that we might consider having a ministry on aging and so forth. I wonder if these witnesses could supplement their brief along the lines you have already observed.

The Chairman: We are going to have to take a good look at what they are doing in the States because they are building up to it. They have really done a year's work there. Early in the year, when Senator Carter went there to take a look, he brought back word that they were in the midst of it. We will take a good look at that.

Senator Deschatelets: They mentioned this morning a vacuum that exists. They probably were not expecting the orientation we have given this hearing. I was wondering if the witnesses could supplement this.

The Chairman: You have an idea there. You are a research officer. Is there something you can send us in the way of further information that will direct our attention to the need for further work on the aging and the lack of what is being done and, to your knowledge, what is being done in other places? Have you that information?

Ms Havens: It has not been put together in one easy package, but we could probably draw something of that nature together.

The Chairman: If it were all in one package, you would not be a researcher. You draw them together and present them to us, and it could be very valuable.

Ms Havens: I would reiterate, if I may, the kinds of comments made in the first page, where we were suggesting that one be cautious in simply lifting the British model or the U.S. model, and I would also say the model in The Netherlands or the Scandinavian models into a Canadian context because they are not necessarily transportable in that sense.

The population densities in the U.K. and The Netherlands are largely what make those models work. With our population dispersion, it seems very improbable that the model will work in the same way. It is not that the pieces of it may not be applicable, but the direct transplanting of that is very unlikely.

The same is true if you look at the differences between the east coast of the United States and the Scandinavian countries as opposed to say the central U.S.A. where again there are climatic differences, there are regional differences, there are

[Traduction]

M. Paradis: Le docteur Guillemette, de Montréal, a essayé de lancer un laboratoire de gérontologie, mais sa tentative a échoué. Cependant, il y en a un à Québec.

Le sénateur Bird: Je me demandais, monsieur le président, s'il ne serait pas opportun d'inviter Sir Ferguson Anderson à comparaître devant le Comité puisqu'il sera au Canada en janvier.

M. Koyle: Un autre spécialiste britannique en la matière est M. Brocklehurst. C'est un professeur de gériatrie invité, qui sera à l'Université de Saskatchewan pendant un an. Il est possible que vous souhaitiez l'entendre.

Le président: Nous pouvons certainement examiner la question, oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez mentionné que nous pourrions envisager la création d'un ministère du vieillissement, etc. Je me demandais si ces témoins pourraient compléter leur mémoire en s'inspirant de vos observations.

Le président: Nous devons examiner à fond ce que font les États-Unis, car ils s'en occupent beaucoup. Ils ont véritablement accompli le travail d'un an. Au début de l'année, à l'époque où le sénateur Carter s'y est rendu, il nous a dit à son retour qu'ils étaient en plein dedans. Nous étudierons cela de près.

Le sénateur Deschatelets: Ils ont signalé ce matin l'existence d'un vide réel. Ils ne s'attendaient probablement pas à l'orientation que nous avons donnée aux audiences. Les témoins auraient-ils quelque chose à ajouter à cela.

Le président: C'est une idée. Vous êtes agent de recherche. Pourriez-vous nous envoyer des renseignements supplémentaires qui nous orienteraient sur la nécessité de travaux supplémentaires sur le vieillissement, sur les lacunes des travaux actuels et sur ce qui se fait ailleurs? Détenez-vous ces renseignements?

Mlle Havens: Les renseignements à ce sujet ne sont pas réunis en un seul volume, mais nous pourrions probablement vous rédiger quelque chose.

Le président: Si c'était déjà en un seul recueil, vous ne seriez pas chercheur. Rassemblez les documents et faites-nous les parvenir: ils pourront nous être très utiles.

Mlle Havens: Permettez-moi de reprendre les observations faites en première page, là où nous proposons d'être prudents quand on cite les modèles britanniques et américains, auxquels j'ajouterais aussi ceux des Pays-Bas et de la Scandinavie, car dans le contexte canadien, ils ne sont pas nécessairement transférables.

Les densités de population du Royaume-Uni et des Pays-Bas sont principalement ce qui assure le fonctionnement de ces modèles. Mais vu la dispersion de la population canadienne, il semble peu probable que ce modèle fonctionne de la même façon. Ce n'est pas que les pièces en seraient inapplicables, mais une transposition directe est très peu vraisemblable.

Il en va de même si vous comparez la côte Est des États-Unis et les pays scandinaves, aux régions centrales des États-Unis; il y a des différences climatiques, régionales, ethniques et tant d'autres. Les modèles varient énormément aux États-Unis

[Text]

technic differences—you get all of these and other things that are different. The models vary tremendously within the United States. There is not just a single model, but there is a great deal of variation, and I would be very loathe to say that in pulling the information together a model might be seen to be transportable.

The Chairman: “Transportable”—we have pretty good judgment on that. There are experienced people in our committee. We do not know what is there, and you can know what is there within a reasonable amount of time. I know it is an imposition, but we are all trying to do something here together and we need help. You came here to help us, and we are showing you the way in which you can.

Do not go to any great expense or great effort, but even off the top of your head will be information that is useful to us.

Dr. Koyl: We have pretty well documented our evidence here. I sit with the N.I.A. at their “think tanks” in the States, one of the National Institutes of Health, so I know that part of it pretty well. Our problem would be an administrative one, transporting a part of a system of national institutes up to this country. You can make the judgment.

Dr. Paradis: I agree almost 100 per cent with my friend here, but England, France and the Scandanavian countries have faced this problem for many, many years. They have experience in those matters. I think they will tell you they have made errors and so on. It is worth while to get information from them.

My friend, Sir Ferguson Anderson, is a consultant for the United States, and it would be interesting if someone like Ms. Havens would see him.

The Chairman: Yes. We will rely on you.

You see ten of us. When we started out, we knew what we had to deal with but we did not really know the kind of people we were going to meet. We have been just delighted with the people who have come up here, like you, knowledgeable, interested in the problem and willing to help. It is a matter of inspiration to us when we go to work to realize that we are helping and people are doing their utmost to be of assistance to us to help solve whatever problem we have.

As I say, it is very pleasant, and on behalf of the committee I thank all of you for coming. You have made a contribution.

The committee adjourned.

[Traduction]

mêmes. Vu cette diversité, il m'apparaît impensable de dire qu'en réunissant des renseignements sur ces modèles, il serait ensuite possible de les transférer.

Le président: Nous sommes en mesure de juger s'il est possible de «transférer» un modèle. Certains membres de notre Comité ont là-dessus beaucoup d'expérience. Nous ne savons pas ce qui existe, mais vous pouvez vous renseigner dans un délai raisonnable. Je sais que c'est beaucoup demander, mais nous essayons de faire quelque chose ensemble et nous avons besoin de votre aide. Vous êtes venus ici pour nous aider, et nous vous indiquons comment vous pouvez le faire.

N'y consacrez pas beaucoup d'argent ni d'effort; même les renseignements qui vous viennent rapidement à l'idée peuvent nous être utiles.

M. Koyl: Notre témoignage s'appuie sur des données vérifiées. Je participe aux séances de réflexion du NIA, un des instituts nationaux de la santé aux États-Unis, et je connais assez bien le sujet. Nous aurions un problème administratif si nous voulions transposer certains éléments d'un réseau d'instituts nationaux au Canada. C'est à vous d'en décider.

M. Paradis: Je suis presque entièrement d'accord avec mon ami ici, mais l'Angleterre, la France et les pays scandinaves ont le même problème depuis de nombreuses années. Ils s'y connaissent. Ils avoueraient volontiers leurs erreurs, etc. Nous aurions intérêt à nous informer auprès d'eux.

Mon ami, Sir Ferguson Anderson, est un expert-conseil des États-Unis et il serait bon que mademoiselle Havens, ou une autre personne, le rencontre.

Le président: Oui. Nous comptons sur vous.

Nous sommes dix. Lorsque nous avons commencé, nous savions à quoi nous attendre, mais nous ignorions qui nous allions rencontrer. Nous avons été enchantés des témoins qui sont venus ici, des personnes comme vous, compétentes, intéressées par la question et désireuses d'aider. Nous sommes encouragés lorsque nous constatons qu'il y a des gens qui font leur possible pour nous être utiles et nous aider à résoudre nos problèmes.

Comme je l'ai dit, nous sommes très satisfaits et, au nom du Comité, j'aimerais vous remercier. Vous nous avez été très utiles.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX "8-A"



SUBMISSION FROM
THE ROYAL BANK OF CANADA
TO THE
SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

October 1978

CONTENTS

Page

Introduction

Background

Trends and Expectations

Policies of the Future

Conclusions and Recommendations

Exhibit I

APPENDICES

- A. The Pension Fund Society of The Royal Bank of Canada
- B. Royal Bank Benefits in Retirement

INTRODUCTION

- 1.0 On December 7, 1977, the Senate of Canada established a special investigating committee, under the chairmanship of Senator David Croll, to investigate mandatory retirement and other related aspects of retirement and income security for pensioners. To assist in their deliberations, the Committee requested submissions from a number of interested parties and it is in response to that request that this document has been prepared.
- 1.1 Part 2 of this submission provides a brief history of the bank and the circumstances leading to our current pension and retirement policies. Parts 3 and 4 go into the areas in which we understand the Committee is most interested. Part 3 identifies trends we have noted in developing and administering our benefits programs and forecasts some expectations for the future, whereas part 4 presents our opinions on what the policies relating to pensions and retirement income security will or should be in the future, along with the main advantages and disadvantages.
- 1.2 Part 5 summarizes the paper and lists our major conclusions along with recommendations for consideration by the Committee.
- 1.3 Appendices A and B summarize the pension and other benefit plans

available to our pensioners and, when taken together, provide an overall picture of the financial security provided by the bank to pensioners.

- 1.4 Rather than make certain sentences clumsy through the use of such phrases as his/hers, he (or she), etc., we have used the masculine gender throughout and this should be considered as also denoting the feminine.

BACKGROUND

- 2.0 The Royal Bank of Canada has experienced steady growth from its beginning as a business venture on the part of eight merchants, to its place today as Canada's largest financial institution (in terms of assets). Naturally, our staff growth has paralleled the bank's and our staff policies and benefits programs have continually adapted to changing needs. The following provides a brief history of the bank, some statistics to indicate our size and employee turnover, and a precis of the development of the pension plan to where it is today.
- 2.1 Founded in Halifax on May 2, 1864, the Merchants Bank began as a private partnership, operating in that fashion until June 22, 1869, when an Act incorporating the Merchants Bank of Halifax received Royal assent. Our first branch was opened in Pictou in July 1870, and expansion continued until, in 1882, the first branch outside the Maritimes was opened in Hamilton, Bermuda.
- 2.2 It wasn't until January 2, 1901 that we became known as the Royal Bank of Canada, at which time our business was conducted through 37 Canadian and 2 international branches with assets of \$17.8 million and over 230 employees. Since then, the bank has continued to prosper and has grown to the point where, at the end of the third quarter of fiscal 1978 (July 31st), our assets stood at the \$38.8 billion

mark and we were operating 1,519 Canadian and 86 international branches (plus representative offices, subsidiaries and interests throughout the world).

2.3 Our employees world-wide now exceed 35,000 of which 32,000 are resident in Canada. Canadian staff range in age from 16 to 70, the average being 30.8. Although our staff complement has remained relatively constant over the past few years, our annual turnover includes replacements for over 6,500 individuals who leave our employ for various reasons, plus some 100 employees who retire. As of September 24, 1978, 16,867 of our employees were members of the Pension Fund Society and as of August 31st, there were 2,474 individuals receiving pensions.

2.4 Throughout our 114 year history, we have had comprehensive, up-to-date policies concerning staff compensation and benefits as they relate to both active employment and retirement. Foremost among our benefit programs is the pension plan, for which the first formal retirement policy was established in 1909. Effective January 1st of that year, employees with a minimum of 10 years service were permitted to retire on pension on or after their 60th birthday, although with management approval they could continue to work until 65. This policy was later adopted by the Pension Fund Society of the Royal Bank of Canada (hereinafter referred to as Society) when it was established in 1935.

- 2.5 Between 1935 and the present, the Society's By-Laws have been amended on numerous occasions to reflect changes in our approach to pensions and retirement as well as to incorporate evolving needs. Of these revisions, the most significant were made in 1963 and 1974.
- 2.6 Until 1963, our normal retirement age was 60. During the late '50's and early '60's, it was becoming more and more obvious that we were losing highly competent and experienced individuals at a time when they were still quite able to make a contribution. Other employers were also becoming concerned about this loss of competent staff and numerous pension plans were being amended to introduce retirement at 65, to encourage employees to work longer. At the same time, the federal government was drafting the legislation needed to establish the Canada Pension Plan, which was to use age 65 for commencement of benefits.
- 2.7 In the years prior to 1963 there was also increasing concern within the bank that our female staff and certain males were not yet entitled to membership in the society. The changes which became effective in 1963 extended membership to all full-time staff of eligible age (21 for males, 24 for females), without regard to sex or job class. Also, while the changes included retention of retirement at age 60 for "old plan" members and for females, retirement at 65 was introduced for new male members.

2.8 While industry was moving to keep employees longer, employees themselves were voicing growing desires to join pension plans later, to not have to make contributions and to have an option to retire earlier. More and more employees were expressing a growing resistance to their having to join the company pension plan at a relatively early age, especially if it was a contributory plan, as they had other more pressing priorities to be satisfied, such as establishing their homes and lifestyles, raising a family, etc. (Even now, with our eligibility age of 30 we are aware of many employees who feel the choice they must make between the contributory and the non-contributory plans is a major decision to be weighed against satisfying other more immediate needs and goals than the amount of retirement income they will have.) As a result, we became aware of the feeling that the bank should bear the full cost of providing a reasonable pension and should not require early participation. If at the same time employees had the option to contribute towards a higher pension, all the better.

2.9 While the changes which became effective in 1974 were addressed primarily to satisfying employee needs, they also removed a discriminatory inconsistency in eligibility and retirement ages between males and females which resulted from the 1963 changes. (As mentioned above, female members were eligible to join at 24, males at 21; in addition, females retired at 60, new male members at 65.) Effective May 1, 1974, the entry age is 30, all new members must join

either a contributory or a non-contributory plan, they can retire as early as age 55 and normal retirement is at age 65.

- 2.10 With both the 1963 and 1974 changes, the acquired rights of old plan members were retained and these continue to govern the pension benefits of the majority of the members, as "old plan" members still outnumber "new plan" members.
- 2.11 It is still too early to assess the full impact of these two sets of changes. While the last 5 years have evidenced a growing tendency for employees to take early retirement, it is not yet a widespread practice. And it will be towards the turn of the century before age 65 retirement will become significant since most of the staff which will retire at 65 are currently in their 20's and 30's.
- 2.12 What is known is that there is a very low incidence of requests to continue working beyond normal retirement age; where such a request is received and the employee is performing satisfactorily, it is usually granted. On the other hand, there have been a number of cases where the bank has been unable to retain until their normal retirement age employees who wish to retire early. Therefore, we must conclude that the vast majority of employees are quite happy to retire between their 55th and 60th birthdays.

TRENDS AND EXPECTATIONS

- 3.0 Having provided a brief background of the bank and an outline of our pension and insurance benefits as they are operating today, it would seem appropriate to review current trends as we see them and identify our expectations for the near future.
- 3.1 Earlier Retirement. Perhaps the most significant trend we are witnessing today is towards earlier retirement. While it is still too early to fully assess the impact of the introduction of the early retirement option in the bank, the number of employees electing this option is steadily rising. When one considers that the vast majority of our older staff have a normal retirement age of 60, retirement only a few years earlier than that would not seem significant. What is significant, however, is why these employees are retiring early and what is happening with them in retirement.
- 3.2 It would appear that one of today's trends is to retire early, embark on a new career or paying hobby, etc., and, in ten more years or so, retire permanently. One of the main reasons for this is rather simple: two sources of income add up to more than one.
- 3.3 Exhibit I provides a simplified example: based on our present retire-

ment policies, an employee earning \$30,000 today, who is due to retire at 60 and who has contributed the maximum amount possible into the pension fund, could retire on a 56% pension of \$16,800 at age 56 (for purposes of this example, all pension benefits are based on final salary). Assuming further that the individual is healthy, a new career or a paying hobby could be begun, probably at a slightly lower annual income (say \$25,000) which after ten years could rise as high as \$42,000. Retirement from the second career could provide a 20% (\$8,400) pension for a total pension income of \$25,200.

3.4 For illustration purposes, assume such an employee were to remain at the bank until normal retirement age (60); retirement could then be taken on a salary base of about \$37,800 for a \$26,500 pension and if retirement were to be postponed to age 65, a \$50,000 salary may even be reached, resulting in a pension of \$35,000. Although either of these pensions would be greater than the combined pension which could be derived from two "careers" (see the total lines in Exhibit I), the individual would be in a financially better position having retired early and pursued a second income, since the total income over the period would be more than \$85,000 greater (not counting return on investment), providing a sound financial base to begin true retirement.

3.5 There are numerous other reasons motivating people to retire early. Some people feel their jobs are a constant source of pressure, and

the increasing complexity of modern life results in increasing tension. For these, early retirement represents an escape from this stress. (On the other hand, there are at least some for whom working is an escape from tension at home!) Many people feel their careers are no longer as financially rewarding as they used to be (our progressive income tax structures make it increasingly difficult for higher paid employees to actually realize monetary recognition and the tendency of late has been for this situation to deteriorate), they may have reached a point in their careers where they are no longer upwardly mobile or their careers no longer offer the scope for personal achievement that they once did; in many cases these people leave to become their own bosses, establishing consulting services, offering their services to a company on a contract basis or commencing an entirely different kind of work.

- 3.6 Another phenomenon which occasionally results in early retirement is brought about through a reluctance on the part of the employee to move geographically. In our highly mobile society, employees are often requested to travel to a new location as part of a promotion. When this occurs, the employee has basically two options: accept the promotion and move or decline it and stay put. If the latter is chosen, it may mean a temporary halt in the individual's career until a more suitable position and location is found; or it may result in a conscious decision on the part of the employee to stop further progress, especially if further advancement is impossible without a

geographic change (as it is for many branch managers). In such a case, if the employee is eligible for early retirement (or close to being eligible) such an individual may well elect early retirement as an alternative, deliberately phasing out their career ahead of schedule, often with no intention of obtaining alternate employment.

- 3.7 Other reasons for retiring early include the quite understandable desire to retire while still with the health and vigor to enjoy retirement and the consideration that, having provided for one's spouse, there is little point in also providing a larger estate for one's adult children. In any case, all of these considerations simply add up to being able to find relatively greater satisfaction in retiring than in continued employment.
- 3.8 A related trend we are experiencing is the growing incidence of complaints against the discounts applied to pensions when early retirement is taken. These individuals seem to feel they are being penalized for leaving early and since most of our older staff have maximized their contributions and pensionable service by age 56, suggest they should be able to retire early on a full pension. What they don't seem to realize is that the funds that have been accumulated for them, through bank funding and their own contributions, are going to have to provide a longer annuity (since our pensions are for life) and that the monthly pension they would receive if it were actuarially

calculated, is significantly lower than the amount actually provided by our plan after we apply our 2% and 5% discount factors.

- 3.9 For example, when one employee inquired recently about why the discounts were so high, we calculated that, based on that individual's age and sex, the actuarial discount factors which could have been applied to an early retirement pension compared to our actual discount factors as follows:

<u>Retire At</u>	<u>Actuarial Discount</u>	<u>Bank's Discount</u>
65	-	-
64	8.5%	2%
63	16.5%	4%
62	23.5%	6%
61	29.5%	8%
60	35.0%	10%
59	40.0%	15%
58	44.5%	20%
57	48.5%	25%
56	52.5%	30%
55	56.5%	35%

- 3.10 The growing concern over the discount factor is also accompanied by an interest, which has never been greater, in those By-Laws relating to early retirements. We regard this as a leading indicator that early retirements are going to play an ever more important part in the career paths and working histories of our employees. Therefore, we can expect a continuing rise in early

retirements which we may have to move to offset by offering inducements to remain. (We have already experienced occasions where a very valuable employee elected to retire early, leaving an extremely hard-to-fill gap.) However, the movement towards individuals seeking second careers may prove to be a beneficial offset in this respect.

3.11 Retirees from other companies seeking further employment will, for the most part, be experienced, valuable individuals and will provide a resource pool from which we can draw to fill vacancies which we are unable to fill from within. This will be of increasing importance over the next decade or so because the growth rate of the total population is declining and it will be especially important for us as our traditional primary human resource pool (those 16 - 24) is also shrinking as a proportion of the total population. (For example, those aged 15 - 24 comprised 10.2% of the total population in 1977 and are expected to comprise only 7.8% by 1985 and 7.1% by 1989.)

3.12 Individual Rights. Another observable trend is in the area of human rights whereby governments are introducing new or improved legislation to counter discriminatory practices. In the U.S., for example, the Employee Retirement Income Security Act was passed in 1974, and more recently has come legislation forbidding discrimination by age, prior to 70. Ontario seems ready to follow suit and the Canadian Human Rights Commission has just released "Draft Canadian Human Rights

Pensions and Insurance Regulations" which clearly indicate what will or will not be regarded as a discriminatory practice. Up to this point, our policies and practices have already complied with, or have been better than, such legislation and regulations. Perhaps as a result, we have seen little evidence of any supportive movement on the part of our employees, although such support may be unexpressed.

- 3.13 We do, however, see evidence of opinion which is contrary to such legislation and regulations, the new Canadian Human Rights Commission document providing a prime example. One of the new regulations requires employers to allow membership in a pension plan on the employee's attaining age 18, assuming all other eligibility criteria have been met. While we have had a few requests to permit earlier entry into our plans, the vast majority of our younger staff indicate they have little interest in joining our plan until somewhat later in life; it was this preference which was part of the impetus in 1974 behind our changing our entry age to 30 from 21 and 24. Today we find those turning 30 are more interested in setting up R.R.S.P. programs than in joining our contributory plan and we suspect a number would prefer to remain out of the non-contributory plan so as to be able to put greater amounts aside in their R.R.S.P.'s.

- 3.14 Deferred Retirement. Although there has not been a widespread incidence of retirement deferrals within the bank, we understand

there is a growing occurrence of this in other areas of industry. Probably the most prevalent reason for extending employment is simply that the employee does not wish to adjust his standard of living as may be necessary where income is from a pension alone. Such individuals, who have low salaries or who, for various reasons, have been unable to adequately prepare for retirement, find a pension income by itself too low for them to be able to live comfortably and meet their commitments.

- 3.15 The second most prevalent reason, which is an offshoot of the first, is that extended employment permits the employee to earn a larger pension. Within the bank, for instance, female staff were first admitted to the Pension Fund Society in 1963 and were given credit (non-contributory) for continuous service prior to then. However, contributory benefits can only be obtained by "buying" them, through payment of a lump sum equivalent to the value of previous contributory service, or by enrolling in the contributory plan while employed by the bank. New staff members (of both sexes) joining the bank after age 30 are in a similar situation in that maximum benefits cannot be achieved by their normal retirement age and they are unable to obtain credit for previous employment (unless they had previous service with the bank). In both situations, therefore, the employee may well request to remain active until pension benefits are maximized.

3.16 There are numerous other, non-financial reasons why employees may wish to defer retirement. Some, as confirmed "workaholics", depend upon their work for much of their sense of identity and personal value. Typically, such employees have done little to develop other interests, and have not prepared themselves psychologically for the end of their primary career. These employees may even view mandatory retirement as being "discarded" or "thrown out with the ashes". On the other hand, the individual's attachment to his job may be a much healthier one, as he may be feeling a great and exciting challenge in the job, and be deriving deep personal satisfaction from the achievements inherent in it; leaving it to retire is, for him, leaving an important task unfinished. Still another situation is typified by one employee who was encouraged to retire for almost 10 years until, finally at 71, he had to leave. He was then observed working at another company the very next day after his retirement party. Why? He simply could not stand to be with his family for more than evenings and weekends - for him, work was an escape from home environment he detested. Probably there are others like him.

3.17 The Retirement Paradox. We mentioned above that we expect growing numbers of employees retiring early to launch second careers. As this continues, we can expect a paradoxical situation to develop: an increase in the number of early retirements, on the part of those who joined us in their early years, coupled with a growing demand for a later normal retirement age, on the part of those who joined

us later in life, perhaps in search of a second career, and those who, for various reasons, are not prepared to retire "on schedule". As a result, the bank (and employers in general) will have to seriously consider moving to a later official normal retirement age while retaining (or establishing) flexible early retirement provisions. Therefore, the common retirement age of 65, today, may well move to 70 within a very few years through natural forces.

3.18 Vesting vs. R.R.S.P.'s. The trend today seems to be to earlier vesting. Many companies now provide vesting after ten years of service, regardless of age, and there is also some movement towards immediate vesting. Offsetting this, however, is an increasing awareness and use of R.R.S.P.'s and similar personal retirement vehicles and the desire by employees to be able to transfer pension fund proceeds to these vehicles. For example, figures published in early September showed that in 1976, individuals put nearly \$2.12 billion into tax deductible savings vehicles, whereas roughly \$1.97 billion was funnelled into company plans - a difference of nearly \$150 million.

3.19 Most of the employees who leave us before becoming vested request a transfer of their refunded contributions and interest to an R.R.S.P. However, those who are vested cannot obtain such a transfer as their contributions are locked in, a common practice on vesting. Therefore,

the movement towards earlier vesting, if coupled with locking in, can only result in fewer transfers to R.R.S.P.'s which is sure to elicit complaints from employees who can no longer transfer their funds to personal registered vehicles and which may slow or reverse the growth of these vehicles.

3.20 Where these conflicting trends are leading us we are unsure. We do, however, expect more impetus behind earlier vesting as well as a much wider use of personal registered retirement plans.

3.21 Portability. There is very little true portability today. Portability will not become commonplace until many plans are similar in design, thereby enabling easy calculation of transfer terms, costs, etc. However, the growth of defined benefit plans is much greater today than the growth of money purchase plans and it is possible that as more companies establish defined benefit plans, their designs will become more compatible and portability will be more practical.

POLICIES OF THE FUTURE

- 4.0 In this section, we present our views on what the policies relating to retirement should be in future, both short-term and long-term, along with the advantages and disadvantages of each.
- 4.1 Specific Retirement Age. We are convinced that the age at which an employee is expected to retire should be freely established within each company. If employees wish to retire early and the company is quite prepared to let experienced staff go early, a young retirement age could be established. Conversely, if the company wishes to keep employees until their later lives, it should be possible to establish a late retirement age. And if employees wish to leave early and the company wants them to stay later, there should be the freedom for the company to set a late normal retirement age while concurrently providing an early retirement option.
- 4.2 There is currently sufficient flexibility under the law for the normal retirement age to be determined by natural forces (such as the marketplace, employee/employer needs, etc.) and this flexibility should be retained. While the age is likely to become common amongst several employers of the same type (e.g. among financial institutions), it need not be the same for all employers. Differences in the type of work have an important bearing, for example. Should circumstances indicate that a later retirement age is needed (or vice versa, an earlier age), companies should be free to appropriately adjust their

retirement age policy.

4.3 The advantages to employees of having a specified retirement age are three-fold:

4.3.1 A specific retirement age aids in sound planning and provides a degree of certainty. Younger employees can look to the future and establish retirement programs, long-term investments, etc., with a specific retirement date in mind. Lack of a specified date could lead to indecision in long-term planning which could prove harmful in the long run. As the employee gets older, knowledge of when retirement should occur will foster timely pre-retirement planning and counselling whereas without such a date, the employee may overlook such planning until it is too late. A specified date also provides a psychological benefit in that there is an element of certainty surrounding all the long-term projecting and planning, as the employee "knows" well in advance when retirement will take effect. It is only as that age draws near that a change would normally be contemplated.

4.3.2 The existence of a specified retirement age results in a large number of employees "automatically" retiring on attainment of that age. These individuals have served their employers well during their

careers and on reaching their normal retirement age do not consider staying on beyond that age, nor have they elected to retire early. As indicated above, they have planned to retire at a specific time and once that date arrives, they retire. This provides an advantage to the remainder of the employee body, viz: positions become vacant on a quasi-regular, plannable basis, to be filled by promotion of younger employees. Without such automatic retirement, employees could continue to work indefinitely, thereby slowing down promotability of younger employees.

- 4.3.3 The third advantage is that a specified date may well lead the employer to retain the services of some employees who would otherwise be demoted or dismissed. Consider the situation where an employee's performance has tapered off to the point where he is no longer making a reasonable contribution. Most employers would be prepared to demote such an employee to a position where a contribution can again be made or to dismiss the individual altogether. However, if the employee is advanced in years and there is a specified retirement age only a year or two away, many employers will tend to be more tolerant and retain the services of the employee until attainment of retirement age. Without a specified retirement age, the employer would not have a known date when the employee will certainly retire, making the situation open-ended, and it would be necessary to take action which would be distasteful to both parties (i.e. demotion, dismissal, etc.). The employee could

then find himself "out on the street" with no income and little prospects for finding further employment with a salary near what was just lost.

4.4 A specified retirement age also has advantages for the employer:

4.4.1 An air of certainty pervades the company. Employees know when they are expected to retire. They know when their superiors, peers and subordinates are expected to retire and can plan work knowing how long individuals will be available. All of this breeds an air of certainty and as a result, morale is better.

4.4.2 Younger employees are influenced to stay with the company rather than move to "greener pastures" because they can anticipate when more senior positions will become available. The uncertainty of career advancement, which would occur with a completely flexible retirement age, would tend to drive younger employees away.

4.5 The establishment of a specific retirement age is currently the responsibility of the employer; we feel this should continue to be the case. The main advantage of continuing to freely establish the specific retirement age is that it allows employers to amend their

policies and practices as the market and circumstances dictate while providing employees with a known structure in which to maintain or amend their own plans or desires. A legislated age, if different from current company policy, would throw both company and employee into turmoil. The company would have to reassess retirement and group benefit programs, making amendments quickly which may prove very costly in the long run. And employees would be exposed to changes which may not, in the long run, be in their best interests, and which would breed confusion and uncertainty as to when they should, could or must retire.

- 4.6 The only disadvantage of allowing for free establishment of specific retirement ages is that some companies may set unrealistic age levels and strictly enforce them, thereby ignoring capabilities and, effectively, discriminating by age.
- 4.7 Regardless of what transpires with regard to a specific nominal retirement age, companies and employees must continue to have the flexibility to negotiate actual individual retirement dates. Companies must be able to persuade employees to retire early without being subjected to accusations of discrimination, unfair labour practices, etc. Similarly, the employee and the employer must be able to negotiate deferred retirement without running into legal problems. While such negotiations may be imagined by some to be a very unequal contest, heavily weighted in favour of the all-mighty employer, this is not actually so in many

cases. In some situations, the company has a great need to retain the services of particular employees and would find them difficult and expensive to replace. This puts real negotiating power in the hands of the employee. Moreover, today employers are much more cognizant of employee needs and desires and are much more willing, even eager, to provide benefits and options which satisfy those needs and desires. Most large corporations take part in numerous surveys aimed at learning trends in benefit provisions to enable them to update and/or improve their own programs, often well in advance of their employees' indication that such improvements are sought.

- 4.8 The advantages of free negotiability are that employers have a workable mechanism to maintain a high calibre workforce whereas the employee retains the ability, within reasonable limits, to tailor his own working life to his own requirements. The only dangers arise from the fact that either the employer or the employees (usually as a group) could establish a completely rigid position, refusing any flexibility of negotiation. Given that this is but one item in the whole agenda of employer/employee negotiation, for which the law already provides a framework, we do not consider this danger to be a serious one, and in any event may be a small price to pay for the freedom to respond to changing needs and to the interplay of competitive forces.

4.9 Voluntary Retirement. While we do not advocate this approach, let us examine the advantages and disadvantages of there not being a specific retirement age but rather a completely flexible system of voluntary retirement.

4.10 The main advantage of such an approach is proclaimed to be the individual's freedom to continue working as long as he likes. However, should the approach become common practice, this may turn out to be more of a disadvantage since lack of a specific retirement age may lead individuals to defer financial retirement planning thereby making it necessary to work longer just to be able to live comfortably. As we pointed out above, this already happens in some situations today and we would expect a greater incidence if fully flexible voluntary retirement were to come into vogue.

4.11 Indeed, we can see no advantages to a completely unstructured retirement system with a fully flexible system of voluntary retirement. On the contrary, we can see several distinct disadvantages:

4.11.1 The working environment would be less structured and less certain. Employees could not plan ahead with some assurance as to when they could expect to move into vacated senior positions; frustrations would arise as jobs which should be vacated continued to be held by

someone not prepared to retire yet; employees would resign (or retire early) to move to a more challenging environment; positions which were expected to remain occupied would thus come open and require staffing on an unplanned reactive basis.

4.11.2 Management policies and practices with respect to manpower planning would suffer as it would be difficult, if not impossible, to plan beyond the immediate future (a few months to one year). As a result, career counselling programs would also suffer as it would be difficult to develop progression paths because vacancies would depend on unpredictable voluntary retirements by employees.

4.11.3 Older employees themselves would lose out as management would not be inclined to be tolerant with lacklustre performance. As mentioned above, the open-endedness of a voluntary retirement program would tend to make management more critical of individual performance. The older employee whose performance has begun to deteriorate would be subjected to much closer scrutiny and, unless performance stabilized or improved, could face demotion, dismissal or other appropriate action.

4.12 Mandatory Retirement. There has been much discussion around the subject of mandatory retirement and whether or not retirement should be allowed to be made mandatory at any age. Our view is that while employers should continue to set nominal retirement ages, rigid and inflexible application of these dates should be discouraged. Thus, as long as an employee continues to contribute to the business of his employer, he should not be forced out against his will. However, when performance has tapered off and an employer, because of this, insists that the individual go on retirement, we do not believe this insistence should be considered discriminatory or wrong. Indeed, it is probably best for everyone that the employee retire, for several reasons:

4.12.1 In cases where the employee's performance is poor, the employer is paying for more than he is getting and is, in effect, increasing the cost of the goods or services he produces; sometimes the work not done (or not done well) by the poor performer must be done (or redone) by someone else at an additional cost. If the company cannot insist that employees retire, it can become a familiar practice for individuals to knowingly slacken off in later years and coast along until they wish to retire. As long as their performance is "adequate", the employer can neither retire nor dismiss them and can be faced with hiring someone else to relieve the burden. This in turn can result in the company having a high degree of deadwood, translating into higher costs for the goods or services produced.

- 4.12.2 Other employees will become quickly aware of the situation and grow to resent the employee if he remains with the company. This can result in strained interpersonal relationships and put added pressure on the employee to "shape up or ship out"; the former may be impossible and the employee could volunteer to retire just to get out, leaving a bad taste in everyone's mouth.
- 4.12.3 Morale can deteriorate as resentments rise and, as a result, the performance of other individuals can slip, creating a "snowball" effect.
- 4.13 What are the alternatives to eliminating mandatory retirement?
Obviously, the first is to permit mandatory retirement, either on a restricted basis or completely openly. To restrict the employer's freedom to set a mandatory retirement date, however, would require some very clear guidelines as to when retirement can be mandatory and when not. This may be very difficult to achieve if one is to ensure fair treatment of the individual while permitting employers to continue to police their workforces to keep them at as high a caliber as possible.
- 4.14 Another alternative is to establish a realistic age, set of circumstances or other criteria by which mandatory retirement can be a reasonable approach. If age is the criteria, which age is best?

We are aware of numerous individuals who continue to have a lot to contribute well into their 70's and 80's. Is it right to say retirement is mandatory for them at 60, 65, or 70? On the other hand, we are also aware of many individuals who cease to contribute in a meaningful fashion as early as 50, 55, or 60? Is it right to say they can continue to receive a salary until they are 60, 65, or 70? No matter what criteria are established, there will be numerous individuals which will not fall within them and for whom exceptions should be considered and available.

- 4.15 Which brings us to a key point. Retirement is a very personal, individual thing and it will be impossible for anyone to derive a meaningful set of conditions to satisfy everyone; perhaps it will be impossible even for a majority. The best solution, we feel, is for government to clearly define their intent for retirement policies and to allow employers to examine their own unique situations and develop practices consistent with government's general intent.
- 4.16 Moving away from the issues of early vs deferred vs mandatory retirement, there are several other issues which are important and worthy of exploration: portability of pensions, vesting, indexing, eligibility requirements and personal retirement programs (R.R.S.P.'s, etc.).

- 4.17 Portability. The portability of pensions, or lack thereof, has been of major concern for some time. Pension plans differ widely as to type of benefit (defined vs money purchase, etc.), eligibility requirements, vesting and indexing, due to the differing natures of businesses and the extent of their financial commitments to providing income security to their retiring employees. These differences have precluded portability between most pension plans. In the absence of portability, the federal and provincial governments have allowed the transfer of pension plan refunds to R.R.S.P.'s and have set up the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP).
- 4.18 This situation is likely to continue for some time until employers can resolve the problems in calculating inter-plan settlements, transfer of service credits, contributory/non-contributory earned benefits, etc. Instead, individuals will probably make much more use of R.R.S.P.'s and similar registered investment vehicles.
- 4.19 Naturally, it would be easy for government to draft legislation designed to promote or ensure portability. But this could prove to be disastrous. For some employers, the legislation will require little or no change to their plan designs; however, for others, the degree of change may be sufficient that the costs associated with amending plan designs, funding, etc., may result in some plans having to be terminated. In such cases, the ultimate losers would be

the employees, the ones the legislation was intended to benefit.

4.20 Why promote portability at all? There are two main reasons:

4.20.1 The first is that an individual's retirement income should be provided by all employers during his working life and should not be the responsibility of only the final employer. Therefore, as the individual moves from one employer to another, any pension credits he has built up should move with him and not be lost (vesting partially overcomes this and is discussed below) so that when he retires, he has a pension based on his total working life.

4.20.2 While vesting helps to overcome this problem, the total income received from vested rights and a pension from the last employer rarely provides as much as would a single pension based on service over a working life.

4.21 We recognize that while it may be viewed as incumbent on government to do something to rectify the situation, we feel strongly that developments should continue to follow a natural evolution. Perhaps this is another area where a set of guidelines outlining intent would prove beneficial. With such a set of guidelines, employers would be

able to amend plan design as available funds permit. Then again, if government were to provide financial incentives (Tax concessions, grants, etc.) employers with little funds available would be able to change faster.

4.22 Vesting. Vesting, and usually the locking in of employee/employer contributions, is a major area where there are differences between pension plans. While some plans provide immediate or short service vesting, others provide vesting only when the employee is well into his working life (eg: our practice of vesting at age 45 with 10 years service).

4.23 As we mentioned above, we feel that the individual's last employer should not necessarily or realistically be expected to provide the major portion of that individual's retirement income if only a portion of the individual's working life was spent with that firm. Instead, each firm that employed the individual should be expected to share the responsibility of providing retirement income. Therefore, in the absence of portability, the business community and the employee must rely on vesting rules to provide deferred pensions at retirement.

4.24 Early vesting would appear, therefore, to be the best approach for the business community to follow. However, the earlier vesting occurs,

the longer it is necessary for a company to retain records on an ex-employee. With our vesting rule of age 45 and 10 years service, we find it exceedingly difficult to keep track of terminated vested employees for the 15 - 20 years which will elapse before their normal retirement dates. However, if vesting were to come earlier, say after 10 years service or even immediately, we would not only be faced with a huge increase in administration but a lot of the vested rights could well be for insignificant amounts of benefits (eg: under our current plan, with entry at 30, an employee leaving at age 31 with 10 years service but only 1 year of pensionable service). Therefore, while we support uniform vesting practices, we are concerned about the potential administrative impact of widespread early vesting.

- 4.25 One possible solution to the administrative problems in keeping track of vested rights could be to make the new employer responsible for keeping track of such rights earned from previous employers. Under such an arrangement, notice of vested rights would be sent to both the terminating employee and the new employer who would then be responsible for retaining a record to this effect in their new employee's file. Then prior to retirement, the new employer would notify prior employers of the employee's address, etc., so that benefits can then be paid. Please note that this is not portability as the funding for vested rights would remain with the old employer as would responsibility for providing the deferred pension at retirement.

4.26 The advantage of such an arrangement would be that vesting could occur very early and, once the vested rights have been advised by the old employer, that company need not do anything more (except stay in business and maintain the funding of its pension obligation!) until the arrival of the date when the deferred pension should commence.

4.27 Indexing. We do not support indexation of pensions but we do believe pensions should be adjusted upwards periodically to offset pensioners' losses due to an increase in the pure domestic inflation rate. As outlined in Appendix A (Paragraphs A.9 - A.11), our practice in the past few years has been to provide an ad hoc adjustment; last year the adjustment was based on a purely arbitrary management decision. Previously, we had tied these increases to the C.P.I. increase but we broke away from that practice because we do not believe that the C.P.I. is a true reflection of domestic inflation.

4.28 For instance, if a particular component used in the compilation of the C.P.I. increases three or four times in price, the C.P.I. is affected accordingly - even if nobody buys that commodity any more. This may mean the index itself is not a very accurate indicator of the prices paid by Canadian consumers for what they actually buy and, translating this into the purchasing power of Canadians, may not reflect the true loss of such power.

- 4.29 It must not be overlooked that when measured on the basis of what people are buying, price increases are not quite so bad as the numbers game would suggest. Whatever the cause, many price increases are no more than signals from the marketplace, telling us to substitute one product for another in adjustment to new realities of supply and demand.
- 4.30 This fact is, only some portion of the general increase in prices we are experiencing in Canada is "true domestic inflation". With the weaker dollar, imports are more expensive and as it is these price increases which are tending to dominate the increase in the C.P.I., a smaller and smaller proportion of what is popularly called inflation is really pure domestic inflation. Thus a larger and larger proportion of the increase in the C.P.I. is attributable to the cost of imports (brought about by shortages, exchange rate movement or increases in world prices) over which we have little control - and to which we simply must adjust.
- 4.31 Therefore, we are convinced it is very dangerous, and unrealistic, for government and private pension schemes alike to attempt to incorporate in them an automatic adjustment against all types of price change in society, whether caused by shortages, foreign conditions or purely domestic conditions. These swelling costs are enormous and feed on themselves. We have already spent over \$35

million in the last five years to fully fund the ad hoc adjustments provided to our pensioners and we estimate that were we to provide an additional adjustment based on what our economists predict the C.P.I. to rise this year, we would be faced with an additional expense of some \$8.5 million.

- 4.32 However, a new index designed to identify the change in living costs for pensioners, perhaps a Pensioner's Price Index (PPI), could prove a useful tool to assist companies in providing some level of relief for pensioners whose income is relatively fixed. While we do not suggest that pensions be automatically indexed to any PPI, such an indicator would provide a better basis for developing ad hoc adjustments than is currently provided by the C.P.I.
- 4.33 We also suggest that government consider establishing some other forms of encouragement to stimulate companies into providing ad hoc adjustments, as long as such adjustments are not so large as to be themselves inflationary. Such incentives could include tax considerations, reductions in employer C/QPP contributions, simplified funding requirements, etc. The advantages of such incentives are obvious. The only disadvantage would be some loss of revenue on the part of government.

- 4.34 Eligibility Requirements. With all the controversy surrounding retirement ages, mandatory vs voluntary retirement, income security, etc., little attention has been paid to the other end of the picture, namely at what age should employees enter a pension plan, with how much minimum service, etc.
- 4.35 As mentioned above, the Canadian Human Rights Commission is advocating the right of an employee to join a pension plan on attainment of age 18, assuming other eligibility criteria are met. We do not support this position for several reasons:
- 4.35.1 In our experience, the overwhelming preference on the part of employees is to remain out of the pension plan until somewhat later in life. Many young people are just not interested in considering retirement until age 30 or after. Others feel they cannot afford a pension plan in their younger years as the contributions mean using funds they would rather use to establish a life-style or raise and educate a family. In short, we do not believe the demand is there.
- 4.35.2 Ours is a defined benefit plan providing 1.25% or 2% per year of pensionable service in the non-contributory or contributory plans respectively. To enable an employee to enroll in such a plan at 18

would mean either:

- (a) maximum benefits would be accrued by age 53, as much as 17 years before retirement, with contributions based on low, early career salaries and benefits based on high, late career salaries, resulting in a significantly increased funding cost , or
- (b) early enrollment would be in strictly a non-contributory plan with contributions not being possible until a later age (such as 30 or 35), or
- (c) the benefit per year would have to be reduced to take into consideration the longer accrual period; this is inequitable to individuals joining us later in life who would be unable to build a reasonable pension in a shorter time, as is the case now.

4.35.3 Unless the pension benefit is based on career average earnings or it is a money purchase plan, it makes little sense to enroll an employee in a pension plan for up to 52 years (in at 18, out at 70). There are very few, if any, career average earnings plans in existence today. Most defined benefit plans use the average of either the best 5 or the last 5 consecutive years to determine the pensionable salary base. A career average earnings plan necessitates maintaining earnings records for the entire working life of the employee and the amount of benefit is usually substantially lower. With a money purchase plan, the amount of benefit is directly

related to the amount of contributions; the benefit to be derived from the relatively low contributions payable at lower ages (18 and up) is correspondingly low and makes this plan less beneficial than a defined benefit plan. Therefore, neither a career average earnings plan nor a money purchase plan will provide as good a pension as today's defined benefit plans, for which early entry is impractical.

- 4.36 Personal Retirement Programs (R.R.S.P.'s). Financial security in retirement is relatively assured for a large block of Canadians as they are employees of companies which provide some sort of pension plan, although in some cases the plan is such that the benefit really does not provide a great degree of security. In addition, all working Canadians contribute to the Canada or Quebec Pension Plan and will obtain some benefit on reaching age 65.
- 4.37 However, a large number of individuals do not have a company-sponsored pension plan, or are self-employed, and must plan for their own retirement security using such vehicles as R.R.S.P.'s to augment C/QPP benefits. In some cases, even those with a company plan also wish to use R.R.S.P.'s to provide a more comfortable retirement.
- 4.38 Bearing in mind that R.R.S.P. income can begin at any age, but that

only after age 65 is the first \$1,000 tax free, it is possible for individuals to "misuse" R.R.S.P. funds as a supplement to earned pre-retirement income rather than to augment retirement income. Naturally, this is not using such plans for the purpose for which they were originally devised and we do not support such action - in principle. However, there may be genuine circumstances where an individual experiences a significant dropping off of earned income in later years and has no alternative but to use R.R.S.P. investments to maintain a comfortable standard of living. In such circumstances redemptions are necessary; we would hate to see the availability of R.R.S.P. funds restricted in such times of genuine need by any extension of the minimum investment period required prior to redemption.

- 4.39 Where an R.R.S.P. program is being set up and maintained for its intended purpose of providing a retirement income, we feel greater incentives should be provided to encourage more people to make better use of such plans. Assuming such incentives would be in the form of tax-reduction considerations, while they would decrease tax revenues during the individual's working life, the end result would be a reduction in the cost of government support programs (such as the Guaranteed Income Supplement) during the individual's retirement years.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

5.0 In this final section of our submission we highlight our major conclusions and extend some recommendations for the committee's consideration.

5.1 Early Retirement

Conclusions:

- Increasing numbers of employees will elect early retirement and will press for a more attractive set of conditions under which they may retire early.
- Employers will offer inducements to those wishing to retire early to persuade them to remain at work.
- A growing pool of experienced individuals will be formed from employees electing early retirement and seeking second careers.

Recommendations:

- That employers review their retirement programs and introduce early retirement provisions wherever practical.
- That government consider providing employers with inducements to establish early retirement options.
- That government consider drafting legislation to prohibit age discrimination in hiring, taking

care to ensure that such legislation does not cause reverse discrimination against younger applicants by forcing employers to hire an older applicant when another younger applicant has the same qualifications and experience.

5.2 Deferred Retirement

- Conclusions:
- Employers will continue to receive requests to defer retirement of long-term employees but there will not be a significant rise in requests from this area.
 - There will be a rising occurrence of those in second careers wishing to work beyond their employers' specified normal retirement ages.

- Recommendations:
- That government rely on natural forces to determine appropriate retirement ages rather than create legislation to establish or restrict mandatory retirement ages.

5.3 The Retirement Paradox

- Conclusions:
- In response to greater numbers seeking early retirement, employers will incorporate early

retirement provisions in their pension plans.

- To encourage employees to work longer and to accommodate those who wish to do so, especially those in second careers, employers will examine current retirement age policies and the common retirement age of 65, today, will be pushed back to 70.

Recommendations:

- That employers be encouraged to examine both sides of the retirement question, both early and deferred retirement, and develop policies and plan designs to accommodate their employees' needs in both areas.

5.4 Vesting

Conclusions:

- Vesting rules will come under close scrutiny over the next few years by both business and government.
- Vesting rules will change to provide earlier vesting and to ease portability.
- As earlier vesting comes about, there will be growing concern from employees who prefer to transfer their rights to R.R.S.P.'s rather than have them vested.

- Recommendations:
- That employers be encouraged to establish better vesting provisions to allow for increased labour mobility, for security in retirement and for reduced social costs, such encouragement taking the form of tax incentives or other fiscal policy, etc.

5.5 Portability

- Conclusions:
- It is unlikely that portability will become widespread for some time.
 - Continued agitation for more portability could create pressure for legislation designed to establish or promote portability.

- Recommendations:
- That businesses be allowed and encouraged to develop means whereby portability can become more widespread.
 - That in reviewing the various aspects of portability, government thoroughly explore alternatives to legislation, such as establishing realistic guidelines, financial incentives through taxation, and other fiscal policy changes, etc.

5.6 Indexing

Conclusions:

- Automatic indexing is rare and will soon disappear altogether.
- Ad hoc adjustments will become the standard practice and will be made by management decision based on pensioner-related indices and/or some other pertinent factors.
- Such adjustments will not be automatic but will be provided only when companies can afford them.

Recommendations:

- That a study be made to develop a "basket of goods" which more closely reflects pensioners' needs and the changing cost of those needs.
- That a new pensioners' price index be developed for use by employers in determining the amount of their ad hoc adjustments.
- That the granting of ad hoc adjustments, rather than automatic indexing, be encouraged in periods of high inflation to enable pensioners to retain an adequate level of purchasing power.

5.7 Eligibility Requirements

Conclusions:

- Little attention has been paid to eligibility requirements until recently, but they will be subjected to more scrutiny in the near future.
- It is likely that government will pass legislation aimed at ensuring eligibility requirements do not discriminate in any way, including age.

Recommendations:

- That, if it considers legislation, government ensure that such rules meet the needs of the people rather than establish unrealistic criteria that sound good in principle but would not stand up in practice; even sound legislation cannot embrace all possible situations.

5.8 Personal Retirement Programs

Conclusions:

- Registered retirement vehicles will become much more commonplace and will form a much more important part of retirement income.
- As pension plans provide for earlier vesting, there will be less transfers between company and private plans, to the dissatisfaction of the employee.

- Recommendations:
- That government should provide greater incentives to encourage people to use registered savings and investment programs.
 - That registered retirement plan legislation covering personal plans be reviewed on a regular basis and improved wherever possible to encourage a more effective use of these plans.

EXHIBIT I

COMPARISON OF EARLY RETIREMENT AND A SECOND CAREER VERSUS POSTPONED RETIREMENT (\$'000)

	<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>Total</u>
A. Early Retirement													
Salary	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.0
Pension	-	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	184.8
2nd Salary	-	25.0	26.5	28.1	29.8	31.6	33.5	35.5	37.6	39.8	42.2	-	329.6
2nd Pension	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.4	8.4
Total	30	41.8	43.4	44.9	46.6	48.4	50.3	52.3	54.4	56.6	59.0	25.2	552.8
B. Postponed Retirement													
Salary	30	31.8	33.7	35.7	37.8	40.1	42.6	45.1	47.8	50.7	-	-	395.3
Pension	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.5	35.5	71.0
Total	30	31.8	33.7	35.7	37.8	40.1	42.6	45.1	47.8	50.7	35.5	35.5	466.3

Assumptions:

- (a) Original Salary is \$30,000 per annum.
- (b) New Career starting Salary is \$25,000 per annum.
- (c) Salaries both rise by 6% per annum.
- (d) Pensions are not indexed.

APPENDIX A

THE PENSION FUND SOCIETY OF THE ROYAL BANK OF CANADA

- A.0 The Royal Bank provides two pension plans: a contributory plan and a non-contributory plan. As employees become eligible, they must enroll in one of the two plans. Enrolled employees may re-exercise their option at five year intervals and, in effect, can move back and forth between the two plans over their working lives. The existing plans were revised effective May 1, 1974, and, while certain rights of old plan participants were retained, operate as described below.
- A.1 Eligibility. All employees who are members of the regular (full-time) staff and who have attained age 30 join the Pension Fund Society. On becoming eligible to join, each staff member elects the preferred plan (contributory versus non-contributory) and is suitably enrolled. Naturally, if the employee is on leave or otherwise temporarily not at work (except vacations) on reaching age 30, enrollment is postponed until work is resumed.
- A.2 Benefits. At retirement (normal retirement age is 65), the employee receives a benefit of 1.25% of average salary (average of best 5

consecutive years) for each year enrolled in the Society (maximum 35). If the contributory plan was elected, a further 0.75% is provided (i.e.: 2% in total) for each year in the contributory plan. These benefits are integrated with Canada/Quebec Pension plan benefits once the pensioner is eligible to receive them: members of the non-contributory plan receive 0.9% of pensionable salary up to the average Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE) and 1.25% thereafter, whereas members of the contributory plan receive 1.3% of the YMPE and 2% thereafter. The pension is payable for life and there is an automatic 50% spousal pension on the death of a pensioner, payable for the life of the spouse.

A.3 Contributions. Employees electing to join the contributory plan contribute 4.5% of salary up to YMPE and 6% of salary in excess of YMPE to a maximum salary of \$42,000 (currently in process of being raised to \$50,000). Interest is credited at the rate of 4.5% per annum compounded semi-annually.

A.4 Vesting. Employees become eligible to receive a deferred pension on reaching age 45 and having completed ten or more years of continuous service. Deferred pensions for vested ex-employees

can be taken as of normal retirement date or at any time after attaining age 55, subject in that case to an actuarial reduction.

A.5 Early Retirement. On completing ten years' service, an employee may retire at any time after attaining age 55 with the pension payable being reduced in view of the longer period the pension is to be paid. Rather than provide an actuarially-reduced pension, the benefits of a retiring employee are reduced by 2% for each year between the employee's normal retirement date and either actual retirement date or the end of the month he becomes 60, whichever is later, and if he retires before 60, by a further 5% for each year between actual retirement date and the end of the month he becomes 60. For example, the pension for an employee retiring at 62, would be reduced by 6% and for someone retiring at 58 would be reduced by 20%. Old plan participants who have a normal retirement age of 60 may continue to retire at 60, with no reduction, or between 55 and 60, subject to a 5% per year reduction. It should be noted that these discounts are appreciably less than if the reductions were actuarially established.

A.6 Death Benefits

A.6.1 In Service. Death benefits are not provided from the pension plan

to the survivors or estate of a deceased active employee; however, any pension contributions will be refunded with interest and the employee's survivors or estate will receive the proceeds of whichever group insurance plans were in effect for that employee on the date of death.

A.6.2 In Retirement. The surviving spouse will receive for life a pension equal to one-half the pension being received by the pensioner at date of death. However, if the pensioner was receiving a reduced pension due to early retirement, the spouse's pension is one-half of what the original pension would have been without the reduction. (Note that the original pension is not actuarially reduced in order to provide this survivor benefit.) If there is no surviving spouse, the spouse pension is divided equally among eligible surviving children (to a maximum of \$5,000 per child); if there is no eligible surviving child, any contributions plus interest less pension already received will be paid to the pensioner's beneficiary or estate.

A.6.3 Vested Ex-Employees. A death benefit is payable to the surviving spouse, eligible children, beneficiary, or estate of an ex-employee who had acquired the right to a deferred pension. The benefit is

payable in the same manner as a death benefit for a pensioner, but the amount is one-half of the deferred pension to which the ex-employee had been entitled at the time of death (without regard to any early retirement reduction). Payments begin immediately on the death of the ex-employee.

- A.7 Deferred Retirement. Should an employee not retire at his normal retirement age, he may continue to contribute to the pension plan, if he had so elected; he continues to accrue pensionable service (both the contributions and service accrual cease when pensionable service reaches the maximum of 35 years) and his salary will continue to rise (through merit increases and/or general adjustments). When retirement subsequently takes place, no actuarial increase is given, but the average pensionable salary is higher and the years of pensionable service may be higher, both of which contribute to his receiving a higher pension. Payment of a pension cannot be deferred beyond the employee's 71st birthday.

- A.8 Disability. Upon becoming disabled, an employee enrolled in either plan will commence receiving a disability allowance calculated as if it were a full pension (no reduction) commencing on that date and based on accumulated credited service. This allowance is

integrated with any government benefits for which the employee is eligible and is further reduced by any benefits received from the bank's Long Term Disability Insurance plan. While disabled, the employee continues to accrue pensionable service as if enrolled in the contributory plan but without the need to make contributions. The disability allowance ceases at normal retirement age and is replaced by a regular pension.

A.9 Indexing. Benefits received from the Pension Fund Society are not indexed. However, it has been our practice for the past few years to adjust pensions upwards to help offset losses in purchasing power brought about by inflation, although no supplement is provided until the 5th year the employee has been receiving a pension. Initially, we provided a supplement of \$50 for each year the individual had been on pension. We later added a second formula whereby the supplement was a percentage of base pension, the percentage being the aggregate C.P.I. increase since the pensioner's retirement; however, this approach was dropped in 1978 for three reasons:

- (a) we were restricted by A.I.B. to a 6% increase for active staff and we could not rationalize a greater increase for pensioners.
- (b) we wished to get away from a C.P.I. related adjustment since we are not convinced that C.P.I. is a true measure

- of inflation, especially for pensioners.
- (c) we did not feel we could continue to financially support this approach.

As a result, the 1978 adjustment was (and any future adjustments will be) based on an arbitrary management decision and provided a supplement which was the better of the two following formulae, subject to a maximum of the greater of \$2,610 or 1 X basic annual pension:

- A.9.1 Formula A. A fixed percentage factor was applied to the basic pension, the amount of the factor varying depending on the year the pension began (those whose pensions began prior to 1950 had a factor of 169%, compared to 99% for those beginning in 1965 and 51% for those in 1973). The result of this calculation was subjected to a regression formula to adjust downwards the increase in supplement for those with higher pensions. (No decrease was made where the total pension and supplement were less than \$8,250; those in excess of \$8,250 were reduced by factors of .01 to .30, the latter being for amounts of \$30,000 and over.)
- A.9.2 Formula B. A flat amount of \$75 was accumulated for each year the pension had been paid. The result was adjusted by a factor representing the ratio of years of service to 36, with a maximum factor of 1.

A.10 The supplement was further reduced to integrate government benefits, although this integration could not take place prior to the pensioner reaching age 65. Until 1977, integration included the pensioner's C/QPP and OAS benefits and the spouse's OAS benefits; in 1978, we stopped integrating the spouse's OAS until such time as a spousal pension is paid and then only those OAS benefits are integrated.

A.11 These ad hoc adjustments have been fully funded each year since they were first granted. The cost from 1974 to 1978 has been \$35 million (an average of \$7 million per year). At that level of cost, we cannot justify a commitment to automatically providing an adjustment, nor can we justify any fixed rate or formula. As a result, it is our intention to review developments annually and provide an increase when appropriate, the amount of the adjustment to be based entirely on an arbitrary management decision.

A.12 Rights of Old Plan Participants. Employees who were members of the Pension Fund Society prior to November 1, 1963, have a normal retirement age of 60, rather than 65 and have pension benefits based, at least in part, on final salary rather than the best 5 years. Although women were first admitted into the Society as of November 1, 1963, those who joined the bank prior to that

time may retire at 55, 60, or 65, depending on length of service and age on entry into the Society. Old plan employees with a normal retirement age of 60 who leave our employ with vested rights receive a deferred pension payable at age 60 rather than 65. All other aspects of the By-Laws as described above (A.0 - A.11) apply to all members.

APPENDIX B

ROYAL BANK BENEFITS IN RETIREMENT

B.0 The bank provides a number of group insurance programs to all active employees, six of which are continued into retirement. Perhaps the most important of these, from the pensioner's viewpoint, are the health and dental programs which provide financial relief from medical and dental expenses which are often at their highest for those of advancing years. Each of the six programs are outlined below, as they apply to pensioners.

B.1 Health Insurance. The health and medical insurance plan covers two broad categories of benefits. The first, Supplementary Benefits, pays the full cost of such items as:

- (a) the cost of a semi-private room, over and above ward rates;
- (b) out-patient treatment;
- (c) local ambulance services;
- (d) semi-private accommodation in a convalescent hospital and nursing home.

The second, Major Medical Benefits (which is subject to a \$25 per

person deductible per annum) provides 80% of the cost of such items as:

- (a) prescription drugs and medicines;
- (b) private room costs, over and above semi-private rates;
- (c) services of physiotherapists, speech therapists, psychologists, and chiropractors;
- (d) diagnostic lab tests, radiological services.

The cost of the health insurance plan is fully paid by the bank.

B.2 Dental Insurance. The dental plan provides for the reimbursement of most of the costs of regular maintenance/preventative dentistry and about half the cost of major dental expenses. The plan pays 80% of such basic services as:

- (a) oral examinations, x-rays, consultations;
- (b) cleaning, scaling, flouridation;
- (c) surgical services;
- (d) drugs and antibiotics;
- (e) fillings, inlays and onlays;
- (f) prosthetic repairs;

and, subject to a \$50 per person annual deductible, 50% of such major services as:

- (a) endodontics;
- (b) periodontics;
- (c) prosthetic appliances.

The cost of the dental plan is fully paid by the bank.

B.3 Life Insurance. The bank provides basic life insurance coverage for pensioners equivalent to one times final salary (i.e.: salary immediately prior to retirement) with the premium being paid by the bank.

B.4 Optional Life Insurance. During their active employment, employees have the option of carrying additional life insurance in an amount equal to 1, 2, or 3 times their basic salary. Retiring employees have the option of retaining this optional insurance, the amount varying as follows:

- (a) the full amount carried while an active employee may be retained until the pensioner reaches normal retirement age. This amount may be reduced (to 1 or 2 times final basic salary) if the pensioner wishes but cannot be increased.
- (b) if normal retirement age is 60, an amount equal to one times final salary may be carried from age 60 to age 65.

- (c) after age 65, one half of final salary may be carried for life.

The cost of this coverage is born by the pensioner but, due to the insurance being part of a group policy, the premiums are low.

B.5 Dependent Life Insurance. The bank provides a program whereby employees and pensioners may purchase insurance on the lives of their dependents. The amount of coverage for a spouse is one times salary to a maximum of \$20,000. However, this coverage is reduced, at age 60 or retirement, whichever occurs later, to one half the coverage in effect immediately prior to retirement. Coverage is provided for dependent children in the amount of \$1,000 per child. Premiums are paid by both employees and pensioners, but pensioners' premiums are subsidized to some degree by the bank.

B.6 Voluntary Accident Insurance. Unlike the other programs which can be continued throughout retirement, the optional accident death and dismemberment plan ceases at age 70. However, until that time, the pensioner may retain the full amount of coverage elected during active employment up to age 65, and, thereafter,

to a maximum of \$25,000. Premiums are paid by the pensioner.

B.7 Summary of Benefits. The Royal Bank Benefits Program for retired employees includes a blending of regular income with expense reimbursement and lump sum insurance coverage:

- regular income from the Pension Fund Society.
- expense reimbursement from the health and dental plans.
- lump sum insurance from life and accident coverage.

In addition, pensioners continue to enjoy all the "product discounts" (bank services provided free or at reduced rates) for which they were eligible as active employees.

APPENDICE «8-A»



LA BANQUE ROYALE DU CANADA

MÉMOIRE

présenté

au

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT

(politiques relatives à l'âge

de la retraite)

octobre 1978

SOMMAIRE

Page

1. Introduction
2. Historique
3. Evolution et perspectives
4. Politiques de demain
5. Conclusions et recommandations

Tableau 1

ANNEXES

- A. La Société de la caisse de retraite de la Banque Royale du Canada
- B. Prestations de retraite de la Banque Royale

INTRODUCTION

- 1.0 Le 7 décembre 1977, le Sénat canadien créait, sous la présidence du sénateur David Croll, le Comité spécial des politiques relatives à l'âge de la retraite et lui confiait la mission de mener une enquête sur la retraite obligatoire, sur diverses questions connexes et sur la garantie de la rente aux retraités. Le groupe sénatorial, soucieux d'être aidé dans ses délibérations, a invité des entreprises et organismes intéressés à lui présenter des mémoires. Le présent document a été établi en réponse à cette invitation.
- 1.1 La deuxième partie du mémoire présente un bref historique de la banque, et notamment les circonstances qui ont abouti aux politiques actuelles en matière de retraite. Les deux parties suivantes ont trait aux domaines qui intéressent tout particulièrement le Comité: la partie 3 dégage l'évolution que nous avons observée en créant et en administrant nos régimes d'assurance et esquisse diverses perspectives d'avenir; la partie 4 renferme nos vues sur ce que seront ou devraient être, à l'avenir, les politiques touchant les rentes de retraite, avec leurs principaux avantages et inconvénients.

- 1.2 La partie 5 résume le mémoire et énumère nos conclusions les plus importantes, ainsi que les recommandations soumises à l'examen du Comité.
- 1.3 Les appendices A et B définissent les régimes de rente et d'assurance accessibles à nos retraités; ces deux documents illustrent ensemble la sécurité financière offerte par la banque.
- 1.4 Au lieu de faire des phrases surchargées de pronoms (il ou elle) ou d'adjectifs possessifs (son ou sa) etc., nous avons utilisé le masculin qui, en français, comprend le féminin.

HISTORIQUE

2.0 La Banque Royale du Canada, qui est aujourd'hui la plus grande entreprise financière du pays pour l'actif, a connu une croissance régulière depuis les temps incertains de sa fondation par huit marchands, et ses effectifs ont, il va sans dire, progressé parallèlement. Quant à ses politiques touchant le personnel et les régimes d'assurance, elle a dû les adapter sans cesse à l'évolution des besoins. On trouvera ci-après un bref historique de la banque, diverses statistiques indiquant son importance et la rotation de son personnel, puis un résumé de l'évolution de son régime de retraite jusqu'à aujourd'hui.

2.1 La Merchants Bank a été fondée le 2 mai 1864 comme société en nom collectif et a été exploitée comme telle jusqu'au 22 juin 1869 jour où une loi constituant la Merchants Bank of Halifax était officiellement adoptée. La première succursale a été ouverte à Pictou en juillet 1870, et l'expansion s'est poursuivie jusqu'en 1882 alors qu'une première succursale hors des provinces atlantiques était ouverte à Hamilton, aux Bermudes.

2.2 La raison sociale "Banque Royale du Canada" remonte au 2 janvier 1901; à cette époque, nous comptons 37 succursales au Canada et deux à l'étranger; notre actif s'élevait à \$17,8 millions et notre personnel à plus de 230 membres. La banque n'a cessé de prospérer par la suite;

à la fin du troisième trimestre de l'exercice 1978 (31 juillet), notre actif avait atteint le chiffre de \$38,8 milliards; nous exploitions 1,519 succursales au Canada et 75 à l'étranger, sans compter nos représentations, nos filiales et nos participations dans le monde entier.

2.3 Nous avons un effectif mondial dépassant les 35,000, dont 32,000 résidant au Canada. Les âges de notre personnel canadien vont de 16 à 70 ans, avec une moyenne de 30,8. Notre effectif est demeuré assez constant ces dernières années, la rotation annuelle comportant 6,500 départs pour diverses raisons, outre 100 pour la retraite. Le 24 septembre 1978, la Société de la caisse de retraite comptait 16,867 membres; au 31 août, 2,474 personnes touchaient une rente.

2.4 Durant nos 114 années d'existence, nous avons toujours eu des politiques complètes et modernes touchant la rémunération et les assurances, c'est-à-dire la vie professionnelle active et la retraite. Au premier rang de nos régimes de protection figure celui de la retraite, pour lequel la première politique en bonne et due forme a été établie en 1909. A compter du 1^{er} janvier cette année-là, les salariés ayant au moins 10 ans de service étaient autorisés à prendre leur retraite à leur soixantième anniversaire

de naissance ou ultérieurement; toutefois, il leur était loisible, avec l'accord de la direction, de rester en fonctions jusqu'à 65 ans. Cette politique sera adoptée par la Société de la caisse de retraite de la Banque Royale du Canada (appelée "Société" ci-après), dès sa création en 1935.

- 2.5 De 1935 à ce jour, la Société a modifié ses règlements à diverses occasions, conformément aux changements dans nos conceptions de la rente et de la retraite, et afin de tenir compte des besoins nouveaux. Parmi ces révisions, celles de 1963 et de 1974 sont particulièrement importantes.
- 2.6 Jusqu'à 1963, l'âge normal de la retraite chez nous était fixé à 60 ans. Vers la fin des années 50 et le début des années 60, il nous est apparu de plus en plus évident que nous perdions du personnel très compétent et expérimenté, encore apte à un travail utile. Cette perte préoccupait également d'autres employeurs; aussi a-t-on porté l'âge de la retraite à 65 ans dans nombre de régimes afin d'inciter les salariés à travailler plus longtemps. De son côté, le gouvernement fédéral élaborait la législation créant le Régime de pensions du Canada qui devait fixer à 65 ans le début des prestations.

- 2.7 Pendant quelques années avant 1963, on se préoccupait de plus en plus à la banque de l'impossibilité pour les femmes et certains hommes appartenant à notre personnel d'adhérer à la Société. Les modifications entrées en vigueur cette année-là ont accordé cet avantage à tout le personnel à temps plein ayant atteint l'âge d'admissibilité (21 ans pour les hommes et 24 pour les femmes), indépendamment des catégories de postes. De plus, on maintenait à 60 ans l'âge de la retraite pour les participants au régime ancien et pour les femmes, et on le fixait à 65 ans pour les nouveaux adhérents du sexe masculin.
- 2.8 Si les entreprises s'apprêtaient à retenir leur personnel plus longtemps, celui-ci se montrait de plus en plus désireux de retarder l'adhésion aux régimes de retraite, d'être exempt de cotiser et d'avoir l'option d'une retraite anticipée. Une partie croissante du personnel était de plus en plus réfractaire à l'obligation d'adhérer au régime de retraite de l'entreprise à un âge relativement bas, en particulier s'il s'agissait d'un régime contributif; on invoquait des besoins plus pressants à satisfaire: établir un foyer, organiser sa vie, élever une famille, etc. Aujourd'hui encore, avec un âge d'admissibilité fixé à 30 ans, bien des membres du personnel voient dans le choix entre régime contributif et régime non contributif une grande décision à prendre en fonction des besoins et des objectifs plus immédiats que le montant

de la rente qu'on touchera à la retraite. Nous en avons conclu que la banque doit assumer entièrement le financement d'une retraite raisonnable et s'abstenir de demander une participation prématurée. Et tant mieux s'il est loisible au personnel de verser des cotisations en vue d'une rente plus élevée!

2.9 Les modifications entrées en vigueur en 1974 tendaient d'abord à répondre aux besoins du personnel, mais elles faisaient aussi disparaître un écart inconséquent entre hommes et femmes dans les âges d'admissibilité et de retraite remontant à 1963. Comme nous l'avons noté plus haut, les femmes étaient admissibles à 24 ans et les hommes, à 21; de plus, l'âge de la retraite était de 60 ans pour les femmes, et de 65 ans pour les nouveaux adhérents du sexe masculin. A compter du 1^{er} mai 1974, l'âge d'adhésion est de 30 ans; tous les nouveaux membres doivent souscrire à un régime contributif ou non contributif et ils peuvent prendre leur retraite dès 55 ans; toutefois, l'âge normal est fixé à 65 ans.

2.10 Avec les modifications de 1963 et de 1974, les droits acquis des participants au régime ancien ont été maintenus et continuent de régir la rente de retraite de la majorité; c'est que les participants au régime ancien l'emportent toujours en nombre sur les participants au nouveau.

- 2.11 Il est encore trop tôt pour mesurer toutes les incidences des deux modifications au régime. Depuis cinq ans, les membres du personnel sont de plus en plus enclins à la retraite par anticipation, mais il ne s'agit pas d'un choix général pour le moment. Il faudra attendre au début du siècle prochain pour que la retraite à 65 ans prenne toute sa signification, car la plupart de ceux qui cesseront leur activité à cet âge sont aujourd'hui dans la vingtaine ou au début de la trentaine.
- 2.12 Quoi qu'il en soit, on sait que bien peu demandent une prolongation de service après l'âge de la retraite; et le cas échéant, il est en général fait droit à cette demande, si l'intéressé a un rendement satisfaisant. Par contre, il est souvent arrivé que la banque ne puisse retenir jusqu'à l'âge de la retraite des membres du personnel résolus à partir prématurément. Nous pouvons donc en conclure qu'une forte majorité envisage volontiers la retraite entre 55 et 60 ans.

ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES

- 3.0 Après un bref historique de la banque et une esquisse de nos régimes de retraite et d'assurance en vigueur, il convient d'examiner les tendances actuelles et de formuler nos prévisions pour le proche avenir.
- 3.1 Retraite anticipée. - L'intérêt pour la retraite anticipée est sans doute la tendance la plus notable de l'heure. Certes, il est trop tôt pour apprécier dans toute son ampleur l'option d'une retraite anticipée instaurée par la banque, mais, chose certaine, le nombre de ceux qui s'en prévalent augmente sans cesse. Si l'on considère que pour la très forte majorité de nos effectifs anciens, l'âge normal de la retraite est de 60 ans, partir quelques années plus tôt n'a guère d'importance. Mais ce qui en a à nos yeux, c'est la cause de ces départs prématurés et ce qu'il advient des employés ayant ainsi pris une retraite anticipée.
- 3.2 L'une des tendances actuelles serait de prendre sa retraite par anticipation, de se lancer dans une nouvelle carrière ou de s'adonner à un passe-temps lucratif, puis de se retirer pour de bon une dizaine d'années plus tard. Et il y aurait à cela une raison bien simple, parmi d'autres: deux sources de revenus valent mieux qu'une.

- 3.3 Le tableau 1 nous fournit un exemple schématique: suivant nos politiques actuelles de retraite, une personne touchant \$30,000 - qui doit partir à 60 ans et qui a versé le maximum de cotisations à la caisse - pourrait bénéficier d'une rente de 56% (\$16,800) à l'âge de 56 ans. Aux fins de cet exemple, toutes les prestations de retraite sont calculées sur le salaire terminal. Et, à supposer que cette personne soit en bonne santé, elle pourrait commencer une nouvelle carrière ou se livrer à un passe-temps lucratif avec un revenu annuel probablement un peu moindre (\$25,000, par exemple), mais pouvant s'élever jusqu'à \$42,000 après une période de dix ans. Cette seconde carrière pourrait valoir une rente de quelque 20% (\$8,400), ce qui porterait à \$25,200 le revenu total à la retraite.
- 3.4 Pour illustrer notre propos, supposons que le salarié en question doive rester à la banque jusqu'à l'âge normal de la retraite (60 ans); la rente, fondée sur un salaire d'environ \$37,800, serait de \$26,500. Et si la retraite était différée à 65 ans, le salaire pourrait atteindre \$50,000, ce qui donnerait une rente de \$35,000. Certes, l'une ou l'autre de ces rentes serait supérieure à celle que procureraient les deux carrières (voir tableau 1), mais l'intéressé gagnerait financièrement à avoir pris sa retraite par anticipation et à s'être assuré un second revenu, car le total touché durant la période considérée serait supérieur de plus de \$85,000 (non compris le produit de l'investissement), ce qui constituerait une excellente base pour entamer la retraite proprement dite.

3.5 On a bien d'autres raisons de prendre sa retraite prématurément. Certains voient dans leur travail une source constante de tensions, auxquelles contribuerait aussi la complexité croissante de la vie moderne. Pour eux, la retraite anticipée représente une issue. (Par contre, d'autres considèrent le travail comme un moyen de se soustraire aux tensions du foyer). Nombreux sont ceux qui estiment que leur vie professionnelle n'est plus aussi rémunératrice que par le passé, (l'impôt progressif sur le revenu, au fait, ne contribue pas à la satisfaction pécuniaire chez le personnel le mieux rétribué, et cette situation a tendance à s'aggraver depuis quelques années) et ils ont peut-être atteint dans leurs carrières un plafond où ils ne trouveraient plus les mêmes possibilités de réalisation personnelle; beaucoup d'entre eux partent et deviennent travailleurs autonomes, créant des services de consultation, offrant des services contractuels à une compagnie ou s'engageant dans une activité professionnelle tout à fait différente.

3.6 Un autre phénomène occasionne parfois la retraite anticipée, soit la répugnance à quitter la localité où l'on habite. Dans notre société hautement mobile, une promotion peut comporter le départ vers un autre lieu de résidence. Alors, deux possibilités s'offrent au salarié: accepter la promotion et partir, ou la refuser et plafonner. La seconde peut marquer une pause dans la carrière de l'intéressé jusqu'à ce qu'on trouve un poste et une localité lui convenant mieux.

Il arrivera parfois que le salarié renonce délibérément à progresser davantage, en particulier lorsque l'avancement est assorti de l'obligation de se déplacer, comme dans le cas de bien des directeurs de succursale. S'il est admissible à la retraite anticipée, ou près de l'être, l'intéressé sera alors tenté de s'en prévaloir, mettant fin prématurément à sa carrière, souvent sans envisager la recherche d'un autre emploi.

3.7 Les motifs d'un départ anticipé comprennent aussi le désir bien légitime de prendre sa retraite tandis qu'on est encore en bonne santé et assez vigoureux pour en jouir, ainsi que la conviction qu'après avoir bien pourvu aux besoins de son conjoint, il n'y a guère lieu d'accumuler plus de biens pour les enfants parvenus à l'âge adulte. Quoi qu'il en soit, toutes ces considérations s'ajoutent simplement à la possibilité de trouver une plus grande satisfaction dans la retraite que dans la poursuite du travail.

3.8 Dans un domaine connexe, nous signalerons en outre la fréquence croissante des griefs touchant les escomptes appliqués aux rentes dans les cas de retraite anticipée. Les personnes en cause estiment qu'une sanction s'attache au départ prématuré. Or, comme la plupart des membres les plus anciens de notre personnel ont, à 56 ans, versé le maximum des cotisations et accompli toutes les années de service donnant droit à la retraite, ils voudraient pouvoir partir

prématurément et bénéficier quand même d'une rente complète.

Ce dont ils ne semblent pas se rendre compte, c'est que le fonds alimenté par la banque et par leurs propres cotisations devrait alors produire une rente d'une plus longue durée (comme nos rentes sont viagères), et que la rente mensuelle qu'ils toucheraient, si elle était établie sur une base actuarielle, serait sensiblement plus faible que le montant effectivement assuré par notre régime de retraite, une fois appliqués nos coefficients d'escompte de 2% et de 5%.

- 3.9 Ainsi, après qu'un membre du personnel nous eut demandé récemment pourquoi nos escomptes étaient aussi élevés, nous avons calculé, en fonction de son âge et de son sexe, que les coefficients d'escompte actuariels applicables à une retraite anticipée se comparaient comme suit à nos coefficients d'escompte effectifs:

<u>^</u> <u>Âge de la retraite</u>	<u>Escompte actuariel</u>	<u>Escompte de la banque</u>
65	-	-
64	8,5 %	2 %
63	16,5 %	4 %
62	23,5 %	6 %
61	29,5 %	8 %
60	35,0 %	10 %
59	40,0 %	15 %
58	44,5 %	20 %
57	48,5 %	25 %
56	52,5 %	30 %
55	56,5 %	35 %

- 3.10 La préoccupation croissante que suscite le coefficient de retenue s'accompagne d'un intérêt sans précédent pour les règlements relatifs à la retraite anticipée. A notre avis, cela indique que ces retraites vont prendre de plus en plus de place dans le profil des carrières et les antécédents professionnels de nos salariées. Aussi pouvons-nous prévoir une fréquence croissante de la retraite anticipée, qu'il nous faudra peut-être contrer par des incitations à rester. Il nous est arrivé que des membres précieux de notre personnel optent pour la retraite anticipée et créent une vacance extrêmement difficile à combler. Toutefois, la faveur grandissante de la seconde carrière pourrait bien se révéler très utile à cet égard.
- 3.11 Les retraités des autres entreprises à la recherche d'un nouvel emploi, compétents et expérimentés pour la plupart, constitueront une réserve de talents où puiser pour combler les vacances que nous ne pourrions remplir de l'intérieur. Ce phénomène prendra de plus en plus d'importance au cours de la prochaine décennie, ou à peu près, en raison de la baisse du taux de croissance démographique; nous serons touchés tout particulièrement, étant donné que la catégorie d'âges (16 à 24 ans), qui nous fournit le gros de nos nouvelles ressources humaines, diminue proportionnellement à l'ensemble de la population. Par exemple, on prévoit que le groupe de 15 à 24 ans, qui formait 10,2% de la population en 1977, sera tombé à 7,8% en 1985 et à 7,1% en 1989.

- 3.12 Les droits de la personne. - Il y a aussi évolution dans le domaine des droits de la personne où les gouvernements modifient les lois ou en adoptent de nouvelles pour combattre les pratiques discriminatoires. Ainsi, aux Etats-Unis, on a promulgué en 1974 l'"Employee Retirement Income Security Act" et, plus récemment, une loi interdisant la discrimination pour cause d'âge, avant 70 ans. L'Ontario serait sur le point de s'engager dans la même voie. De plus, la Commission canadienne des droits de la personne a commencé tout récemment à diffuser le "Projet de règlement sur les pensions et les assurances de la Loi canadienne sur les droits de la personne", qui définit ce qui peut être considéré comme pratique discriminatoire. Jusqu'ici, chez nous, les politiques et l'usage ont été, pour le moins, à la hauteur de ces lois et réglementations. Peut-être est-ce pour cela que nous n'avons pas décelé en faveur de celles-ci des appuis de la part de notre personnel, - sauf que ces appuis auraient pu rester inexprimés.
- 3.13 Nous croyons distinguer toutefois une opinion opposée à ces lois et réglementations, en particulier dans le nouveau document de la Commission canadienne des droits de la personne. L'un des nouveaux règlements contraindrait les employeurs à autoriser tout salarié à adhérer au régime de retraite dès l'âge de 18 ans, à supposer qu'il réponde à tous les autres critères d'admissibilité. Certes quelques personnes nous ont demandé une adhésion anticipée, mais une très forte majorité des jeunes se montrent au contraire peu

disposés à participer à notre régime de retraite avant d'avoir atteint un certain âge. Cette attitude est entrée en ligne de compte dans notre décision de porter l'âge d'adhésion de 21 et 24 ans à 30 ans, en 1974. Aujourd'hui, nous constatons que vers la trentaine, les membres de notre personnel sont plus enclins à se doter d'un R.E.E.R. que d'adhérer à notre régime contributif. Nous penserions même qu'un certain nombre préféreraient rester hors du régime non contributif, de manière à pouvoir consacrer de plus fortes économies à leur R.E.E.R.

- 3.14 Retraite différée. - Les ajournements de retraite n'ont pas été communs, il est vrai, au sein de la banque, mais ils tendraient à se multiplier dans les autres branches du secteur privé. Chez les salariés, la principale raison de prolonger l'activité professionnelle serait qu'ils n'entendent pas réduire leur niveau de vie, comme pourrait les y obliger un revenu se limitant à la rente. Ceux qui ont un faible salaire ou qui, pour diverses raisons, n'ont pu se préparer suffisamment à la retraite, trouvent la rente trop faible pour leur permettre de vivre confortablement et de faire face à leurs obligations.

- 3.15 La seconde raison en importance, qui découle de la première, est qu'une activité prolongée permet de s'assurer une rente plus confortable. A la banque, par exemple, le personnel féminin a été admis en 1963 à la Société de la caisse de retraite et s'est vu attribuer des droits à la retraite (non contributifs) pour les années antérieures de service continu. Toutefois, on ne peut s'assurer les avantages contributifs qu'en les "achetant", c'est-à-dire en versant une somme globale correspondant à la valeur du service contributif antérieur, ou bien en adhérant au régime contributif de la banque pendant qu'on est à son service. Les nouveaux membres du personnel (des deux sexes) entrés à la banque après l'âge de 30 ans se trouvent dans une situation analogue: ils n'auront pas acquis le maximum des avantages à l'âge normal de la retraite et ne peuvent obtenir de droits pour des années de service (sauf s'ils avaient travaillé antérieurement à la banque). Dans les deux situations, l'intéressé pourra demander une prolongation jusqu'à ce qu'il ait acquis le droit à la rente maximale.
- 3.16 Il existe beaucoup d'autres raisons, non pécuniaires, de vouloir différer sa retraite. Certains ont contracté à l'égard du travail une sorte de dépendance; pour eux, le sens de l'identité et de la valeur personnelle s'y attache dans une large mesure. Ces personnes n'ont guère pris la peine de cultiver d'autres intérêts et ne se sont pas préparées psychologiquement à terminer leur première carrière.

Elles peuvent même, parfois, considérer la retraite obligatoire comme une mise au rancart. D'autre part, l'attachement de l'individu à son travail peut être beaucoup plus sain; il pourra y voir un défi stimulant et retirer une profonde satisfaction des succès professionnels. Pour lui, quitter le travail, c'est laisser inachevée une tâche importante. Il est une autre situation typique, soit celle du salarié qu'on a invité pendant près de dix ans à prendre sa retraite et qui, finalement, est contraint de partir à 71 ans. Or, le lendemain même de la réception d'adieu, il était déjà au service d'une autre entreprise. Mais pourquoi? Il ne pouvait guère supporter la compagnie de sa famille que le soir et les fins de semaine; pour lui, travailler, c'était se soustraire à un milieu qu'il abhorrait. Sans doute, il ne s'agit pas là d'un cas unique.

- 3.17 Le paradoxe de la retraite. - Nous prévoyons, comme nous l'avons dit plus haut, que de plus en plus de nos salariés prendront leur retraite prématurément pour entreprendre une seconde carrière. Ce phénomène pourrait bien entraîner à la longue une situation paradoxale: les retraites anticipées se multiplieraient chez ceux qui sont entrés encore jeunes à la banque; parallèlement, il y aurait de plus en plus de demandes de retraite différée parmi ceux qui sont arrivés chez nous à un âge plus avancé..... peut-être pour une seconde carrière, et ceux qui, pour diverses

raisons, n'entendent pas prendre leur retraite au moment prévu. En conséquence, la banque, et les employeurs d'une façon générale, devront envisager sérieusement de reporter l'âge normal de la retraite, tout en adoptant ou maintenant des dispositions souples en matière de retraite anticipée. Ainsi, par suite de l'évolution du milieu, l'âge commun de la retraite pourrait passer d'ici quelques années de 65 ans à 70 ans.

- 3.18 Acquisition de droits ou R.E.E.R. - On s'oriente aujourd'hui, semble-t-il, vers une acquisition commençant plus tôt. Nombre d'entreprises l'accordent après dix années de service, indépendamment de l'âge, et on note une tendance à l'accorder immédiatement. En revanche, les salariés s'intéressent et recourent de plus en plus au R.E.E.R. et à des formules de retraite individuelles semblables; en outre, ils souhaitent être en mesure d'y transférer les produits de la caisse de retraite. Ainsi, les chiffres publiés au début de septembre nous enseignent qu'en 1976 les particuliers ont affecté près de \$2,12 milliards à cette forme d'épargne déductible du revenu imposable, alors qu'à peu près \$1,97 milliard allait aux régimes mis sur pied par les entreprises, soit une différence de quelque \$150 millions.

- 3.19 La plupart des salariées qui nous quittent avant l'acquisition de droits demandent que le remboursement de leurs cotisations, avec les intérêts, soit transféré à un R.E.E.R. D'autre part, ceux qui ont acquis des droits ne peuvent obtenir ce transfert, leurs cotisations étant immobilisées, selon une pratique générale. Par conséquent, la tendance en faveur d'une acquisition de droits commençant plus tôt, et comportant aussi l'immobilisation, entraînerait fatalement une diminution numérique des transferts à un R.E.E.R., ce qui susciterait des plaintes de la part des salariées touchés et pourrait ralentir ou même enrayer le développement de ces formules d'épargne-retraite.
- 3.20 Nous ne savons trop où nous mènent ces tendances opposées. Nous prévoyons toutefois un plus fort mouvement en faveur de l'acquisition commençant tôt et un recours beaucoup plus large aux régimes enregistrés de caractère individuel.
- 3.21 Transférabilité. - La véritable transférabilité n'existe guère aujourd'hui. Pour qu'elle se généralise, il faudra beaucoup de régimes de conception analogue, qui permettraient de calculer facilement les conditions et les frais de transfert, etc. Mais les régimes à prestations déterminées jouissent d'une faveur beaucoup plus grande à l'heure actuelle que les régimes à

cotisations fixées d'avance; plus d'entreprises adoptant la formule des prestations déterminées, il se pourrait que les régimes soient de conceptions plus compatibles et la transférabilité plus facilement réalisable.

POLITIQUES DE DEMAIN

4.0 Dans la présente section, nous exposons nos points de vue sur ce que devraient être à l'avenir les politiques touchant la retraite, à long et à court terme, avec les avantages et les inconvénients de chacune.

4.1 ^A Age de retraite déterminé. - Il faudrait, selon nous, que dans chaque entreprise on puisse établir en toute liberté l'âge auquel les salariés devraient normalement prendre leur retraite. Si le personnel est en faveur d'un départ anticipé et que l'entreprise accepte de laisser partir tôt les personnes d'expérience, on pourra fixer en conséquence le moment de la retraite. Inversement, si l'entreprise entend retenir son personnel jusqu'à un âge avancé, il devrait être possible de se mettre d'accord sur l'âge de la retraite. Et si les membres du personnel souhaitent cesser tôt leur activité, alors que l'entreprise voudrait qu'ils restent plus longtemps, il faudrait qu'elle soit libre de fixer la retraite à un âge avancé, tout en effrant une option de retraite anticipée.

4.2 La législation pertinente est assez souple pour que l'âge normal de la retraite puisse être déterminé par les circonstances (état du marché, besoins des employeurs et des employés, etc.); aussi importe-t-il de conserver ce caractère de souplesse. Si l'âge

retenu est appelé à s'uniformiser parmi plusieurs employeurs de la même branche (institutions financières, par exemple), il n'est pas nécessaire qu'il soit le même partout. Les différences dans la nature du travail entrent en ligne de compte. Si les circonstances indiquent qu'il conviendrait de repousser l'âge de la retraite (ou inversement), il faudrait que les entreprises soient libres de modifier conséquemment leur politique en la matière.

4.3 Les avantages pour le personnel d'un âge de retraite déterminé sont de trois ordres:

4.3.1 Un âge déterminé facilite une bonne planification et apporte un élément de certitude. Les jeunes peuvent envisager l'avenir, élaborer des programmes de retraite, arrêter des investissements à long terme, etc., en s'appuyant sur une date définie. A défaut de cette précision, ils pourront être indécis dans la planification à long terme et en subir des préjudices, éventuellement. A partir d'un certain âge, savoir quand arrivera le moment de la retraite est de nature à favoriser une planification et une orientation opportunes; autrement, on pourra négliger cette planification jusqu'à ce qu'il soit trop tard. Une date déterminée comporte aussi un avantage psychologique: elle enveloppe d'une sorte de certitude

les projets et la planification à long terme, puisque l'intéressé sait longtemps d'avance quand la retraite commencera. Et c'est seulement à l'approche de cet âge qu'il serait normal d'envisager un changement.

4.3.2 Si le moment de la retraite est déterminé, une grande partie du personnel partira d'office en atteignant cet âge. Ayant bien servi leurs employeurs durant leur vie professionnelle, les salariés de cette catégorie n'envisagent pas de rester au travail au-delà de cet âge et ils n'ont pas, évidemment, opté pour la retraite anticipée. Comme nous le notions plus haut, ils ont projeté la retraite pour telle date et partent le moment venu. Il en découle un avantage pour le reste du personnel : à intervalles presque réguliers et planifiables s'ouvrent des vacances à pourvoir par promotion de membres du personnel plus jeunes. Sans cette retraite d'office, chacun peut poursuivre indéfiniment son activité, ce qui ralentit les possibilités de promotion pour la relève.

4.3.3 Le troisième avantage est que l'âge déterminé peut inciter l'employeur à retenir des salariés qui, autrement, seraient rétrogradés ou congédiés. Voyons la situation où le rendement d'un salarié aurait baissé au-dessous d'un seuil raisonnable.

La plupart des employeurs auraient tendance à affecter ce salarié à un poste inférieur lui permettant de se rendre encore utile ou à le renvoyer tout simplement. Par contre, si l'intéressé est avancé en âge et à quelques années seulement de la date prévue pour la retraite, nombre d'employeurs seront volontiers plus tolérants et garderont l'intéressé à leur service jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de partir. Sans un âge déterminé pour la retraite, l'employeur n'est pas fixé sur la date où le salarié partira nécessairement. Cette situation oblige à des décisions pénibles pour les deux parties (rétrogradation, congédiement, etc.). Le salarié pourra se retrouver à pied, sans revenus ni bonnes perspectives d'un nouvel emploi aussi bien rétribué.

4.4 Un âge de retraite déterminé assure aussi des avantages à l'employeur:

4.4.1 La certitude caractérise le climat qui s'établit dans l'entreprise. Les salariés savent à quel moment ils seront censés partir et sont fixés aussi à cet égard quant à leurs supérieurs, leurs égaux et leurs subordonnés. Cette situation facilite la planification du travail, crée une ambiance bien définie et, par voie de conséquence, un meilleur moral.

4.4.2 Les jeunes salariés s'attachent plus volontiers à l'entreprise et sont plus insensibles à des conditions apparemment plus avantageuses des concurrents, pouvant prévoir quand se produiront des vacances aux postes supérieurs. Au contraire, l'incertitude quant aux possibilités d'avancement, avec un âge de retraite extrêmement variable, tend à éloigner le jeune personnel.

4.5 Il incombe actuellement aux employeurs de fixer l'âge de la retraite. A notre avis, il faut maintenir cette situation qui tout d'abord leur permet de modifier leurs politiques et leurs méthodes selon le marché et les circonstances, tout en offrant aux salariés une structure connue où eux-mêmes peuvent s'en tenir à leurs plans et projets ou y apporter des changements. Un âge réglementé, s'il diffère d'une entreprise à l'autre, est cause de perturbations chez l'employeur et le salarié. L'entreprise doit alors réviser ses régimes de retraite et d'assurance collective et leur apporter en toute hâte des modifications qui pourront se révéler coûteuses avec le temps. Les salariés, pour leur part, sont exposés, à des modifications qui, à longue échéance, ne seraient pas nécessairement conformes à leurs intérêts, et pourraient occasionner l'incertitude et la confusion quant au moment où la retraite sera indiquée, possible ou nécessaire.

- 4.6 La formule de l'âge de retraite déterminé ne présente qu'un inconvénient: certaines entreprises peuvent fixer des niveaux d'âge déraisonnables, puis les mettre rigoureusement en application sans tenir compte des aptitudes et se trouvent ainsi à pratiquer la discrimination.
- 4.7 Indépendamment des décisions touchant l'âge nominal de la retraite, les entreprises et les employés doivent demeurer assez souples pour négocier les cas individuels. Il faut que les entreprises puissent amener des salariés à une retraite anticipée sans se faire accuser de discrimination, de pratiques inéquitables, etc. De même, il importe qu'employeur et salarié puissent négocier la retraite différée sans être en butte à des difficultés d'ordre juridique. Certains se représenteront ces négociations comme mettant aux prises deux parties très inégales, ou la toute-puissance serait du côté patronal, or, dans nombre de cas il n'en est sûrement pas ainsi. Dans certaines situations, il importe grandement à l'entreprise de garder à son service certains salariés, qu'il lui serait difficile et coûteux de remplacer; le pouvoir de négociation appartient alors aux salariés. De plus, les employeurs connaissent mieux aujourd'hui les besoins et les désirs du personnel; ils sont mieux disposés et tiennent même à offrir des avantages et des choix qui y répondent.

La plupart des grandes compagnies participent à de nombreux sondages conçus en vue de découvrir comment évoluent les prestations; il s'agit pour elles de mettre à jour ou d'améliorer leurs propres régimes, et cela dans bien des cas avant que leur personnel ne leur indique que ces améliorations sont souhaitées.

- 4.8 La faculté de négocier librement offre deux avantages: les employeurs y trouvent un mécanisme commode pour retenir des effectifs d'une haute compétence; les salariés y ont recours pour préserver la possibilité, dans des limites raisonnables, d'organiser leur vie active suivant leurs besoins. L'unique danger tient à ce que l'employeur ou les salariés (comme groupe habituellement) pourraient adopter une position d'une rigidité absolue qui exclurait la négociation. Etant donné qu'il s'agit là du seul point à l'ordre du jour des négociations entre employeur et salariés pour lequel la loi a déjà prévu un cadre, nous n'y voyons pas un danger grave; de toute façon, ce serait un prix bien modeste pour la liberté de répondre à des besoins changeants et aux jeux combinés de forces concurrentielles.

- 4.9 Retraite volontaire. - Bien que nous ne préconisions pas le régime de retraite volontaire comportant une souplesse absolue, par opposition à celui de l'âge de retraite déterminé, nous en examinerons les avantages et les inconvénients.
- 4.10 Le principal avantage invoqué en faveur de cette formule consiste en ce qu'elle permet à l'intéressé de travailler aussi longtemps qu'il le voudra. Mais cela, si la formule se généralisait, pourrait fort bien se transformer en désavantage: faute d'un âge de retraite déterminé, le salarié serait enclin à différer la planification financière de sa retraite et, peut-être contraint conséquemment à travailler plus longtemps pour s'assurer une existence confortable. Comme nous l'avons signalé plus haut, cela se produit déjà en certaines situations et pourrait devenir plus fréquent si un système de retraite volontaire d'une souplesse totale se répandait.
- 4.11 Nous ne voyons bien sûr aucun avantage dans un système de retraite qui ne comporterait aucune structure et qui serait assorti d'une formule de retraite volontaire d'une souplesse totale. Nous y discernons même plusieurs désavantages marqués:

4.11.1 Le milieu du travail serait moins structuré et moins défini.

Les salariés ne pourraient former de projets d'avenir avec quelque certitude quant au moment où ils pourraient passer à un poste supérieur devenu vacant; on éprouverait de la déception face à des aînés qui s'accrocheraient à leurs postes plutôt que de prendre leur retraite; certains démissionneraient ou prendraient leur retraite prématurément pour gagner un milieu plus stimulant; ainsi des postes deviendraient vacants d'une façon inopinée et il faudrait les combler au pied levé, sans plan d'ensemble.

4.11.2 Les politiques et les méthodes de gestion en matière de planification de la main-d'oeuvre seraient entravées, car il serait difficile, sinon impossible, d'embrasser plus que l'avenir immédiat (quelques mois à un an). En conséquence, l'orientation professionnelle en souffrirait, puisque les voies de l'avancement ne seraient pas faciles à établir, la création de vacances étant liée à des retraites volontaires imprévisibles.

4.11.3 De plus, les salariés âgés y perdraient, étant donné que la Direction ne serait guère encline à tolérer les rendements médiocres. En effet, un régime de retraite volontaire sans limites fixes inciterait la Direction à plus de rigueur à

l'égard des rendements individuels. Les salariées âgées dont le rendement commencerait à baisser seraient suivis de plus près et seraient sujets, faute d'une amélioration ou d'une stabilisation, à la rétrogradation, au congédiement ou à d'autres mesures appropriées.

4.12 Retraite obligatoire. - On a beaucoup délibéré sur la retraite obligatoire, se demandant entre autres s'il fallait permettre qu'elle soit appliquée à n'importe quel âge. A notre avis, il importe que les employeurs continuent de fixer les âges nominaux de retraite, mais il faut décourager l'observation rigide des conditions d'âge retenues. Ainsi, lorsqu'un salarié demeure utile à l'employeur, celui-ci s'abstiendra de l'éloigner contre son gré. Par contre, si le rendement a décliné et que pour cette raison, l'employeur incite instamment le salarié à prendre sa retraite, cette incitation ne devra pas, à notre avis, être considérée comme discriminatoire ou condamnable. Au fait, il vaut mieux pour tout le monde que le salarié parte, et cela pour diverses raisons:

4.12.1 Lorsque le rendement des salariées est médiocre, l'employeur se trouve à les rémunérer pour plus qu'il ne reçoit et à accroître ainsi le prix de ses services ou de ses produits; parfois le travail non (ou mal) exécuté doit être fait (ou repris) par

quelqu'un d'autre, à un coût supplémentaire. Si l'entreprise ne peut demander à des salariés de partir, il se peut qu'on en vienne à constater un relâchement constant vers les dernières années chez les employés qui voudront s'accorder du bon temps jusqu'au jour où il décideront de partir. Tant que les employés ont un rendement "acceptable", l'employeur ne peut les mettre à la retraite ni les congédier, et peut même être contraint à engager quelqu'un d'autre pour alléger le fardeau. Et il en résultera parfois une proportion élevée de personnel inutile, ce qui se répercute sur le coût des produits ou des services.

4.12.2 Des compagnons de travail se rendront compte de la situation et seront indisposés à l'égard de l'intéressé s'il ne quitte pas l'entreprise. Il en découlera parfois des relations tendues, d'où une pression accrue sur celui-ci pour qu'il se ressaisisse ou s'en aille. Si la première solution lui est impossible, l'intéressé pourra décider lui-même de prendre sa retraite, laissant chez tout le monde une impression pénible.

4.12.3 La montée des ressentiments peut faire baisser le moral; alors le rendement d'autres salariés accusera parfois un fléchissement qui fera boule de neige.

- 4.13 Quelles sont les solutions de rechange à l'abolition de la retraite obligatoire? Evidemment, la première consiste à permettre celle-ci d'une façon restreinte ou sans réserve. Toutefois, pour limiter chez l'employeur la liberté d'instaurer la retraite obligatoire, il faudrait des directives qui indiquent d'une façon non équivoque quand la retraite peut être obligatoire. Et cela sera peut-être difficile, si l'on doit assurer un traitement équitable à l'individu tout en permettant aux employeurs de veiller auprès de leurs effectifs au maintien d'un haut degré de compétence.
- 4.14 Une autre solution consisterait à définir un âge, des circonstances ou d'autres critères judicieux suivant lesquels la formule de la retraite obligatoire pourrait être raisonnable. Et si l'on opte pour l'âge, lequel conviendra le mieux? Nous connaissons nombre de personnes qui peuvent être encore très utiles bien au-delà de 70 ou de 80 ans. Comment alors déclarer pour elles l'obligation de la retraite à 60, 65 ou 70 ans? Par contre, nous savons aussi que bien des personnes n'ont plus beaucoup à offrir à compter de 50, 55 ou 60 ans. Alors, est-il juste de soutenir qu'elles peuvent toucher un salaire jusqu'à 60, 65 ou 70 ans? Les critères retenus, quels qu'ils soient, ne sauraient englober tout le monde; il faudrait donc ménager des traitements d'exception pour tous ceux auxquels ils ne s'appliqueraient pas.

- 4.15 Et voilà qui nous amène à un point essentiel. La retraite ayant un caractère très personnel et individuel, nul ne pourrait définir un ensemble de conditions satisfaisantes pour tous, voire pour la majorité. La meilleure solution, à notre avis, serait que le gouvernement précise ses intentions relativement aux politiques de retraite et laisse les employeurs examiner leurs situations propres et élaborer un régime compatible avec ces intentions.
- 4.16 Il y a, outre les retraites anticipée, différée et obligatoire, divers points importants à examiner: transférabilité des rentes, acquisition de droits, indexation, conditions d'admissibilité, régimes de retraite à titre individuel (R.E.E.R., etc.).
- 4.17 Transférabilité. - La transférabilité ou non-transférabilité des rentes est un sujet de préoccupation depuis un certain temps. Les régimes de retraite diffèrent considérablement les uns des autres (prestations déterminées ou cotisations fixées d'avance, etc.) par les conditions d'admissibilité, l'acquisition de droits et l'indexation; c'est que les entreprises diffèrent elles-mêmes par leurs domaines d'activité et par l'ampleur de leur contribution en vue d'assurer une rente pour leurs salariés à la retraite. Ces différences font obstacle à la transférabilité entre la plupart des régimes. Et en l'absence de cette possibilité, les gouvernements

fédéral et provinciaux ont permis que les fonds des caisses de retraite soient transférés à des R.E.E.R., puis ont créé respectivement le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

- 4.18 Cette situation devrait se prolonger quelque peu avant que les employeurs aient trouvé comment calculer les règlements entre régimes, le transfert des droits à la retraite, les avantages acquis au titre des régimes contributifs et non contributifs, etc. Mais on peut surtout prévoir que les particuliers auront plus largement recours aux R.E.E.R. et à d'autres formules d'investissement analogues.
- 4.19 Bien sûr, l'Etat pourrait établir des lois qui encourageraient ou assureraient la transférabilité, mais le résultat serait peut-être désastreux. Pour certains employeurs, la législation n'exigerait pas de changements à leurs régimes, ou à peine. Pour d'autres, l'ampleur du changement pourra être telle que les frais liés à la modification du régime, du provisionnement, etc. obligerait peut-être à mettre fin à certains régimes de retraite. Les perdants, tout compte fait, seraient précisément les salariés auxquels la législation est censée profiter.

4.20 Pourquoi seulement encourager la transférabilité? Pour deux raisons majeures:

4.20.1 Tout d'abord, la rente de retraite du salarié doit être assurée par tous ceux qui l'ont employé durant sa vie active, et non incomber uniquement au dernier. Lorsque le salarié passe d'un employeur à un autre, ses droits à la retraite doivent le suivre, et non se perdre (difficulté résolue en partie par l'acquisition de droits traitée plus bas), de sorte qu'à la retraite, il touche une rente fondée sur toute sa vie active.

4.20.2 Si l'acquisition de droits contribue à la solution du problème, la prestation totale découlant des droits acquis et la rente versée par le dernier employeur équivalent rarement à une seule rente de retraite résultant de toute une vie active.

4.21 Certes, on pourra considérer qu'il incombe à l'Etat d'intervenir pour corriger cette situation, mais, quant à nous, nous croyons fermement que celle-ci doit continuer d'évoluer d'elle-même. Voilà peut-être un autre domaine où seraient utiles des directives qui dégageraient les intentions officielles. Grâce à ces directives, les employeurs pourraient modifier leurs régimes de retraite dès que les disponibilités le permettraient. Par ailleurs,

si l'Etat mettait en oeuvre des incitations financières (allégements fiscaux, subventions, etc.), les employeurs disposant de peu de ressources pourraient effectuer plus vite les changements.

4.22 Acquisition de droits. - L'acquisition de droits (accompagnée habituellement de retenus des cotisations et contributions) est un domaine important où les régimes de retraite accusent des différences marquées. Certains l'offrent immédiatement ou après peu d'années: d'autres, une fois que l'intéressé est passablement avancé dans sa vie professionnelle. Chez nous, par exemple, il faut être âgé de 45 ans et avoir 10 années de service.

4.23 Selon nous, redisons-le, il n'est pas nécessaire et on ne saurait exiger que le dernier employeur assure la plus forte partie de la rente à un retraité qui n'aurait passé chez lui qu'une petite partie de sa vie active. Au contraire, chaque entreprise qui aurait embauché l'intéressé devrait participer au versement de la rente. Par conséquent, en l'absence de transférabilité, la collectivité des entreprises et le salarié doivent s'appuyer sur la réglementation relative à l'acquisition de droit pour servir les retraites différées.

- 4.24 Une acquisition commençant tôt nous semblerait donc la formule indiquée pour les entreprises. Toutefois, plus tôt elle débute, plus longue sera l'obligation pour l'entreprise de conserver le dossier de l'ancien membre du personnel. Avec notre règle de 45 ans d'âge et 10 ans de service, nous trouvons extrêmement difficile de tenir un fichier à jour, sur les anciens membres du personnel ayant acquis des droits, pendant les 15 à 20 années précédant leur âge normal de retraite. Cependant, si l'acquisition commençait plus tôt, - par exemple, après 10 années de service ou même dès l'entrée - non seulement nous serions en butte à une augmentation énorme du travail de gestion, mais une bonne partie des droits acquis pourraient bien n'avoir trait qu'à des prestations négligeables. Ainsi, chez nous, un salarié pourrait nous quitter à 31 ans, après 10 années de service, dont une seule donnant droit à retraite. Nous sommes en faveur de modalités uniformes pour l'acquisition de droits, mais si dans beaucoup d'entreprises celle-ci devait commencer tôt, il en résulterait sans doute un fardeau administratif inquiétant.
- 4.25 Pour résoudre les difficultés administratives que pose la consignation des droits acquis, il y aurait un moyen: confier cette tâche cumulativement au nouvel ou dernier employeur. En vertu de cette disposition, une notification des droits acquis serait faite au salarié sortant et au nouvel employeur, qui serait tenu de la

consigner dans le dossier du nouveau venu. Et, avant le moment de la retraite, cet employeur notifierait aux employeurs précédents les coordonnées de l'intéressé, afin que les prestations puissent lui être versées. Notons qu'il ne s'agit pas là de transférabilité, car le provisionnement relatif aux droits acquis serait laissé à l'ancien employeur, de même que l'obligation de verser, dès la retraite, la rente différée.

4.26 Avec cette formule, l'acquisition de droits pourrait commencer très tôt et l'ancien employeur n'aurait qu'à notifier ces droits (mise à part l'obligation de se maintenir en existence et de conserver le provisionnement relatif à la rente) en attendant la date à laquelle commencerait la retraite différée.

4.27 Indexation. - Nous ne préconisons pas l'indexation des retraites, mais nous sommes d'avis qu'il faut les redresser périodiquement pour compenser les pertes subies par les retraités en raison de l'inflation strictement nationale. Comme l'indique l'annexe A (paragraphe A.9 à A.11), nous opérons, ces dernières années, des redressements ad hoc; celui de l'an dernier reposait sur une décision administrative totalement arbitraire. Antérieurement, ces valorisations étaient liées aux hausses de l'Indice des prix à la consommation (IPC), mais nous avons abandonné cette méthode, estimant que cet indice n'exprimait pas exactement l'inflation nationale.

- 4.28 Si, par exemple, un élément utilisé dans la compilation de l'IPC triple ou quadruple en prix, cet indice en sera touché conséquemment, même si personne n'achète plus ce produit. C'est dire que l'IPC ne reflète pas très exactement les prix payés par les consommateurs canadiens pour ce qu'ils achètent effectivement et qu'une hausse de l'indice ne correspond pas nécessairement à une baisse correspondante du pouvoir d'achat.
- 4.29 Il faut noter aussi que les augmentations de prix, appréciées en fonction de ce que les gens achètent, ne sont pas aussi lourdes de conséquences que le suggère le jeu des chiffres. Indépendamment des causes, bien des augmentations de prix ne sont que des signaux du marché, nous invitant à remplacer tel produit par tel autre pour nous adapter aux nouvelles réalités de l'offre et de la demande.
- 4.30 De fait, seule une fraction de la hausse générale des prix que connaît le Canada exprime véritablement l'"inflation nationale". Avec un dollar affaibli, les produits importés coûtent plus cher; or, comme ce sont ces enchérissements qui prédominent dans la hausse de l'I.P.C., une proportion de plus en plus faible de ce qu'on appelle communément inflation est de caractère entièrement national. En d'autres termes, une part de plus en plus forte de la hausse est attribuable aux coûts des importations (liés à des pénuries, à la cote des changes ou à des hausses des cours mondiaux) qui sont indépendants de notre volonté et auxquels nous n'avons guère qu'à nous adapter.

4.31 Nous croyons donc dangereux et peu réaliste d'assortir les régimes de retraite privés ou publics de mécanismes compensant d'office les changements de toutes sortes dans les prix, qu'ils soient occasionnés par des pénuries ou bien par des conjonctures étrangères ou nationales. Les hausses de prix sont énormes et s'alimentent elles-mêmes. Nous avons déjà dépensé \$35 millions ces cinq dernières années pour provisionner les redressements ad hoc accordés à nos retraités; or, s'il fallait allouer un redressement supplémentaire fondé sur la hausse de l'I.P.C. prédite par nos économistes pour cette année, nous devrions consentir un nouveau débours de quelque \$8,5 millions.

4.32 Un nouvel indice conçu pour définir les changements dans le coût de la vie chez les retraités (en quelque sorte, un indice des prix pour les retraités ou I.P.R.) aiderait les entreprises à fournir quelque secours aux retraités dont la rente est à peu près fixe. Nous ne voulons pas dire que les rentes devraient être automatiquement accordées à un I.P.R. quelconque, mais qu'un indice de cette nature offrirait une meilleure base que l'I.P.C. pour des redressements ad hoc.

4.33 Il conviendrait aussi, selon nous, que l'Etat envisage d'autres types d'incitations pour amener les entreprises à consentir des redressements ad hoc, sous réserve que ces redressements ne soient pas assez élevés pour contribuer eux-mêmes à l'inflation. Ces incitations pourraient consister notamment en allègements fiscaux, en réductions des contributions de l'employeur aux deux régimes de rentes de l'Etat, en réglementations du provisionnement simplifiées, etc. Les avantages de ces incitations sont manifestes. Et l'unique désavantage serait une perte de revenus pour l'Etat.

4.34 Conditions d'admissibilité. - Les âges de la retraite, la garantie d'une rente et la retraite obligatoire ou volontaire étant abondamment discutés, on s'est peu intéressé à l'autre volet de la question, c'est-à-dire l'âge auquel les salariés devraient adhérer à un régime de retraite et le minimum d'années de service préalablement exigible, etc.

4.35 Comme nous l'avons noté plus haut, la Commission canadienne des droits de la personne propose en faveur du salarié le droit d'adhérer à un régime de retraite dès l'âge de 18 ans, toutes les autres conditions d'admissibilité étant satisfaites. Pour diverses raisons, nous ne pouvons souscrire à ce point de vue:

4.35.1 Nous avons constaté chez notre personnel une tendance fortement majoritaire à différer l'adhésion au régime de retraite jusqu'à un certain âge. Beaucoup de jeunes ne sauraient même penser à la retraite avant la trentaine, sinon plus tard. D'autres estiment ne pouvoir se permettre de verser une cotisation à une étape de leur existence où on doit d'abord organiser sa vie, élever des enfants, etc. Bref, il n'y aurait pas de demande en ce domaine, à notre avis.

4.35.2 Quant à nous, nous accordons 1,25% ou 2% par année de service donnant droit à la retraite, selon que le régime est contributif ou non. Si nous permettions l'adhésion à 18 ans, il en résulterait l'une des situations suivantes:

- a) le maximum des prestations serait acquis dès 53 ans, soit 17 ans avant la retraite, avec des contributions fondées sur les salaires inférieurs du début, et des prestations établies d'après les salaires élevés de la fin de carrière, d'où un coût de provisionnement notablement accru;
- b) l'admission anticipée ne serait permise que pour le régime non contributif, les cotisations commençant plus tard, soit à 30 ans ou 35 ans, par exemple;

c) il faudrait réduire la prestation annuelle, comme la période de constitution serait plus longue; or cela serait inéquitable pour les personnes qui, entrant chez nous à un âge plus avancé, ne pourraient se constituer une rente convenable en moins de temps, selon la pratique actuelle.

4.35.3 Il n'est guère raisonnable d'admettre un salarié à un régime de retraite pour une période allant jusqu'à 52 ans (arrivée à 18 ans et départ à 70), sauf si la rente est fondée sur la moyenne du salaire durant la carrière ou s'il s'agit d'un régime à cotisations fixées d'avance. Or, il y a peu ou pas de régimes du type "reconstitution de carrière" aujourd'hui. La plupart des régimes à prestations déterminées ont pour base de calcul le salaire moyen des cinq années les plus favorables ou des cinq dernières années consécutives. La reconstitution de carrière oblige à tenir un état des salaires de toute la vie professionnelle du salarié, et le montant de la rente est sensiblement plus faible d'une manière générale. Avec un régime à cotisations fixées d'avance, le montant est fonction de ces contributions. La prestation qui découlera des sommes relativement basses qu'on aura versées encore jeunes (à partir de 18 ans) sera d'un niveau correspondant, ce qui rend ce régime moins avantageux que celui à prestations déterminées. Par conséquent, ni le régime reconstitution de carrière ni celui à cotisations fixées d'avance n'assureront une rente aussi avantageuse que celle des régimes actuels à prestations déterminées, qui se prêtent mal à l'admission anticipée.

- 4.36 Régimes de retraite à titre individuel (R.E.E.R.). - La sécurité financière à la retraite est, à peu de chose près, le lot d'une bonne partie des salariés canadiens, qui sont au service d'entreprises offrant un régime de rentes. En certains cas, toutefois, ce régime n'apporte pas un haut degré de sécurité. De plus, tous les Canadiens actifs versent une cotisation au régime de rentes du Canada ou du Québec et en recevront une prestation à compter de 65 ans.
- 4.37 Cependant, un grand nombre ne bénéficient pas d'un régime de retraite d'entreprise ou sont travailleurs autonomes; ils doivent planifier eux-mêmes leur sécurité par des instruments tels que les R.E.E.R. pour ajouter à la rente servie par le gouvernement québécois ou canadien. En certains cas, même ceux qui jouissent d'un régime d'entreprise ont recours au R.E.E.R. pour s'assurer une retraite plus confortable.
- 4.38 Etant donné que la rente découlant d'un R.E.E.R. peut commencer à n'importe quel âge et que le premier \$1,000 n'est net d'impôts qu'à compter de 65 ans, il y a possibilité d'un usage peu judicieux des fonds de cette source; par exemple, les toucher avant la retraite plutôt que de s'en servir pour augmenter la rente qu'on recevra alors. Evidemment, cette conduite n'est pas conforme aux

fins qui ont inspiré la conception de ces régimes, et nous ne saurions l'approuver, d'une manière générale. Par contre, il peut arriver qu'on soit en butte à une baisse notable de revenus à un certain âge et contraint, par conséquent, à recourir aux fonds du R.E.E.R. pour maintenir un niveau de vie confortable. Dans ces circonstances, le rachat est nécessaire. Nous n'aimerions pas qu'en pareils temps de besoins indiscutables, l'Etat restreigne l'accès aux fonds du R.E.E.R. en prolongeant la période d'investissement exigible avant le rachat.

- 4.39 Lorsque des R.E.E.R. sont créés et restent orientés vers le service d'une rente de retraite, il y aurait lieu, selon nous, d'inciter davantage les intéressés à en faire un meilleur emploi. A supposer que les incitations consistent en allègements fiscaux, l'Etat percevrait moins d'impôts des salariés pendant leur vie active, mais finalement dépenserait moins au titre des programmes d'aide (du Supplément de revenu garanti, notamment) durant les années de retraite.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

5.0 Dans cette dernière partie de notre mémoire, nous mettons en relief nos principales conclusions et soumettons quelques recommandations au Comité.

5.1 Retraite anticipée

Conclusions :

- Un nombre croissant de salariées opteront pour la retraite anticipée et réclameront à cet égard des conditions plus attrayantes.
- Les employeurs auront recours à des incitations auprès de ceux qui entendent prendre leur retraite par anticipation afin de les retenir.
- Les salariées ayant opté pour la retraite anticipée et en quête d'une seconde carrière constitueront une réserve croissante de personnel expérimenté.

Recommandations :

- Que les employeurs révisent leurs régimes de retraite et y prévoient la retraite anticipée, si possible.
- Que l'Etat envisage des incitations auprès des employeurs pour qu'ils instituent des options de retraite anticipée.

- Que l'Etat envisage des mesures législatives pour interdire la discrimination en fonction de l'âge dans l'embauchage, et veille à ce que cette législation ne joue pas, par contrecoup, au détriment des jeunes, en obligeant les employeurs à choisir le plus âgé entre deux candidats d'égale valeur par les titres et l'expérience.

5.2 Retraite différée

- Conclusions :
- Les employeurs continueront d'être invités à différer la retraite de membres du personnel depuis longtemps à leur service, mais le nombre de ces demandes ne s'accroîtra pas sensiblement.
 - Il y aura plus de salariées en cours de seconde carrière qui souhaiteront travailler après l'âge normal de retraite fixé par leurs employeurs.
- Recommandations :
- Que l'Etat s'en remette aux forces libres du milieu pour déterminer les âges de retraite appropriés plutôt que de fixer ou de restreindre par législation des âges obligatoires.

5.3 Le paradoxe de la retraite

- Conclusions :
- Un nombre croissant de salariées souhaitant la retraite anticipée, les employeurs incorporeront des dispositions sur ce point dans leur régime de retraite.
 - Pour encourager les salariées à travailler plus longtemps et accommoder ceux qui le désirent, notamment dans une seconde carrière, les employeurs examineront les politiques actuelles touchant l'âge de la retraite; et l'âge commun pour celle-ci, qui est de 65 ans aujourd'hui, sera porté à 70.

- Recommandations :
- Que les employeurs soient encouragés à examiner les deux volets de la question - retraite anticipée et retraite différée - et à élaborer des politiques et des régimes tenant compte des besoins de leur personnel dans les deux cas.

5.4 Acquisition de droits

- Conclusions :
- Les entreprises et l'Etat examineront minutieusement, ces prochaines années, la réglementation sur l'acquisition de droits.

- On modifiera la réglementation pertinente pour faire commencer plus tôt l'acquisition de droits et faciliter la transférabilité.
- Quand cette acquisition sera fixée plus tôt, une préoccupation croissante se manifestera chez les salariés préférant à l'acquisition de droits le transfert de fonds à un R.E.E.R.

Recommandations : - Que les employeurs soient encouragés à établir de meilleures conditions d'acquisition de droits afin de favoriser la mobilité des travailleurs, la sécurité dans la retraite et la diminution des dépenses d'ordre social, et cela notamment par des incitations fiscales ou d'autres mesures du même ordre.

5.5 Transférabilité

- Conclusions :
- Il est improbable que la transférabilité se généralise d'ici quelque temps.
 - Un mouvement qui se poursuivrait en faveur de la transférabilité pourrait inciter à légiférer pour l'instituer ou la promouvoir.

- Recommandations :
- Qu'on autorise et encourage les entreprises à mettre des moyens en oeuvre pour généraliser la transférabilité.
 - Que l'Etat, dans l'examen des divers aspects de la transférabilité, étudie à fond les possibilités autres que législatives dont des lignes de conduite réalistes, des incitations financières liées à l'impôt et diverses modifications de la politique fiscale, etc.

5.6 Indexation

- Conclusions :
- L'indexation automatique est rare et disparaîtra complètement sous peu.
 - Les redressements ad hoc deviendront la norme et feront l'objet de décisions administratives fondées sur des indices se rattachant au retraité ou sur d'autres facteurs pertinents.
 - Ces redressements ne seront pas automatiques, mais accordés uniquement lorsque les entreprises pourront les assumer.

- Recommandations :
- Qu'on effectue une étude afin de déterminer un "éventail de produits" reflétant plus exactement les besoins des retraités et les prix fluctuants à payer pour les satisfaire.

- Que soit créé un indice des prix pour retraités qui permettrait aux employeurs de fixer leurs redressements ad hoc.
- Que les redressements ad hoc, et non l'indexation automatique, soient encouragés en période de forte inflation, de sorte que les retraités puissent maintenir leur pouvoir d'achat à un niveau convenable.

5.7 Conditions d'admissibilité

- Conclusions :
- Jusqu'à ces derniers temps, les conditions d'admissibilité n'avaient guère retenu l'attention, mais elles feront l'objet d'une analyse minutieuse dans un avenir rapproché.
 - Il est probable que l'Etat adoptera des mesures législatives tendant à prévenir les conditions d'admissibilité qui pourraient être discriminatoire notamment en fonction de l'âge.

- Recommandations :
- Que l'Etat, s'il envisage des mesures législatives, veille à ce qu'elles répondent aux besoins des intéressés, plutôt que d'établir des critères mal adaptés, et peut-être fort imposants à la lecture, mais qui ne soutiendraient pas l'épreuve de la

pratique; même des mesures législatives judicieuses ne sauraient embrasser toutes les situations possibles.

5.8 Formules individuelles de retraite

Conclusions :

- Les régimes enregistrés de retraite se répandront et seront à l'origine d'une partie beaucoup plus considérable des rentes.
- L'acquisition de droits étant fixée plus tôt dans les régimes de retraite, il y aura moins de transferts entre régimes d'entreprise et régimes individuels, contrairement aux vœux du salarié.

Recommandations :

- Que l'Etat mette en oeuvre de plus fortes incitations à recourir aux régimes enregistrés d'épargne et d'investissement.
- Que dans les lois sur les régimes enregistrés de retraite, la partie touchant les formules individuelles soit révisée périodiquement, et améliorée si possible, de façon à favoriser une meilleure utilisation de ces régimes.

T A B L E A U

I

PARALLÈLE ENTRE RETRAITE ANTICIPÉE COMPORTANT UNE SECONDE CARRIÈRE ET RETRAITE DIFFÉRÉE

(en milliers de dollars)

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	Total
A. Retraite anticipée													
Salaire	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30,0
Rente	-	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	184,8
2 ^e salaire	-	25,0	26,5	28,1	29,8	31,6	33,5	35,5	37,6	39,8	42,2	-	329,6
2 ^e rente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,4	8,4
Total	30	41,8	43,3	44,9	46,6	48,4	50,3	52,3	54,4	56,6	59,0	25,2	552,8
B. Retraite différée													
Salaire	30	31,8	33,7	35,7	37,8	40,1	42,6	45,1	47,8	50,7	-	-	395,3
Rente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35,5	35,5	71,0
Total	30	31,8	33,7	35,7	37,8	40,1	42,6	45,1	47,8	50,7	35,5	35,5	466,3

Hypothèses retenues:

- a) Le premier salaire est de \$30,000 par an.
- b) Le salaire initial dans la seconde carrière est de \$25,000 par an.
- c) Les deux salaires augmentent de 6% par an.
- d) Les rentes ne sont pas indexées.

ANNEXE A

LA SOCIÉTÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE DE LA BANQUE ROYALE DU CANADA

- A.0 La Banque Royale a institué deux régimes de retraite, respectivement contributif et non contributif. Les salariés doivent adhérer à l'un ou à l'autre, dès qu'ils sont admissibles. Ils peuvent de nouveau exercer cette option à intervalles de cinq ans par la suite, puis passer d'un régime à l'autre pendant toute leur vie active. Le régime actuel, entré en vigueur le 1^{er} mai 1974, comporte les conditions ci-après, tout en retenant certains droits des participants en vertu du régime antérieur.
- A.1 Admissibilité - Tous les membres permanents (à temps plein) du personnel ayant atteint l'âge de 30 ans adhèrent à la Société de la caisse de retraite. Chacun, dès son admissibilité, opte pour le régime contributif ou le régime non contributif, puis est dûment inscrit. Si l'intéressé est en congé ou temporairement absent pour d'autres raisons (les vacances mises à part) lorsqu'il atteint l'âge de 30 ans, l'inscription est différée jusqu'à son retour au travail.
- A.2 Prestations - A la retraite, dont l'âge normal est fixé à 65 ans, le salarié reçoit une prestation de 1,25% de son salaire moyen (calculé sur les cinq années consécutives les plus favorables) pour chaque année

de participation à la Société (avec maximum de 35). Si l'option a été exercée en faveur du régime contributif, un supplément de 0,75% est aussi octroyé (soit 2% au total) pour chaque année de participation au régime contributif. Ces prestations sont coordonnées avec les rentes du Canada ou du Québec une fois que le retraité commence à recevoir ces dernières. Les participants au régime non contributif touchent 0.9% du salaire ouvrant droit à la retraite jusqu'à concurrence de la moyenne du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) et 1,25% au-delà, tandis que les participants au régime contributif reçoivent 1,3% du MAGA et 2% au-delà. La rente est viagère et comporte, en cas de décès du titulaire, la garantie d'une rente de 50% en faveur du conjoint pour le reste de sa vie.

A.3 Cotisations - Les salariées qui choisissent le régime contributif versent une cotisation de 4,5% du salaire jusqu'à concurrence du MAGA et 6% au-delà, dans les limites d'un salaire de \$42,000 (en voie de passer à \$50,000). Les intérêts sont crédités semestriellement au taux annuel de 4,5%.

A.4 Acquisition de droits - Les salariées ayant 45 ans et au moins 10 années de service continu sont admissibles à une retraite différée. Les ex-participants titulaires de droits acquis peuvent toucher la pension différée à compter de la date normale de la retraite ou n'importe quand

après avoir atteint l'âge de 55 ans, sous réserve en ce cas d'une réduction actuarielle.

- A.5 Retraite anticipée - Le salarié qui a 10 ans de service peut prendre sa retraite n'importe quand à compter de l'âge de 55 ans, mais la rente, pouvant être servie plus longtemps, sera réduite en conséquence. Plutôt que de verser une rente ayant fait l'objet d'une réduction actuarielle, on la réduit de 2% pour chaque année d'intervalle entre l'âge normal de la retraite d'une part et l'âge effectif de la retraite ou la fin du mois où l'intéressé atteint l'âge de 60 ans (selon l'éventualité qui arrive la dernière), d'autre part, et s'il prend sa retraite avant 60 ans, de 5% de plus pour chaque année d'intervalle entre la date effective de la retraite et la fin du mois où il atteint 60 ans. Par exemple, la rente pour le salarié prenant sa retraite à 62 ans serait réduite de 6%, et pour celui la prenant à 58 ans, de 20%. Les participants au régime antérieur pour qui l'âge normal de la retraite est de 60 ans peuvent toujours partir à cet âge sans réduction de la rente, ou entre 55 et 60 ans avec une réduction de 5% pour chaque année. On notera que ces réductions sont sensiblement inférieures à celles établies au taux actuariel.

A.6 Indemnité au décès

- A.6.1. Pour le salarié en service - Le régime de retraite ne prévoit pas d'indemnité aux survivants ou à la succession du salarié décédé en service; toutefois, les cotisations seront remboursées avec intérêts. De plus, les survivants ou la succession recevront le produit de tous les régimes d'assurance collective en vigueur au moment du décès.
- A.6.2 Pour le retraité - Le conjoint survivant recevra une rente à vie égale à la moitié de celle touchée par le retraité au moment de son décès. Toutefois, si l'intéressé recevait une rente réduite pour avoir pris sa retraite par anticipation, la rente du conjoint sera égale à la moitié du montant auquel aurait été fixée la rente initiale sans la réduction. (Pour établir la prestation au survivant, on ne soumet pas la retraite initiale à la réduction actuarielle). S'il n'y a pas de conjoint survivant, la rente qui lui aurait été servie est partagée également entre les enfants survivants admissibles (jusqu'à concurrence d'un montant annuel de \$5,000 par enfant); s'il n'y a pas d'enfants survivants admissibles, les cotisations et les intérêts, moins les rentes déjà servies, seront versés au bénéficiaire ou à la succession du retraité.

A.6.3 Ancien salarié titulaire de droits - Le conjoint survivant, les enfants admissibles, le bénéficiaire ou la succession reçoivent une indemnité au décès du titulaire de droits à une rente différée. Cette prestation est versée de la même façon qu'au retraité, mais le montant est de moitié moindre que la rente différée à laquelle ce dernier avait droit au moment du décès (sans tenir compte de la réduction applicable dans le cas d'une retraite anticipée). Les versements débutent dès le décès du retraité.

A.7 Retraite différée - Lorsque le salarié ne prend pas sa retraite à l'âge normal prévu, il peut continuer de verser sa cotisation au régime, si telle a été son option; il accumule toujours des années de service donnant droit à la retraite (mais les cotisations et l'accumulation des années de service sont sujettes à un plafond de 35 ans) et son salaire ne cesse de bénéficier des hausses au mérite et des redressements généraux. Au moment de la retraite, on n'accordera pas d'augmentation actuarielle, mais le salaire moyen et le nombre des années de service ouvrant droit à la retraite pourront être plus élevés, l'un et l'autre contribuant à la majoration de la rente. Le versement de la rente ne peut être différé au-delà du 71^e anniversaire.

A.8 Invalidité - Si un participant à l'un ou l'autre régime est frappé d'invalidité, il reçoit aussitôt à ce titre une allocation dont le montant est établi comme pour une rente complète (sans réduction) commençant à cette date et fondée sur les droits à la retraite. Cette allocation est coordonnée avec les prestations de l'Etat auxquelles l'intéressé est admissible, et est réduite en outre du montant des prestations versées en vertu du Régime d'assurance en cas d'invalidité prolongée de la banque. Durant son invalidité, l'intéressé continue d'accumuler des droits à la retraite comme s'il participait au régime contributif, mais n'est pas tenu de cotiser. L'indemnité versée en cas d'invalidité prend fin à l'âge normal de la retraite et est alors remplacée par une rente ordinaire.

A.9 Indexation - Les prestations versées par la Société de la caisse de retraite ne sont pas indexées. Toutefois, au cours des dernières années, nous nous sommes fait une règle de redresser les rentes afin de compenser en partie les pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation, mais nous n'accordons pas de supplément avant que le service de la rente en soit à la cinquième année. Au début, nous remettons un supplément de \$50 pour chaque année pendant laquelle l'intéressé avait reçu sa rente. Plus tard, nous avons appliqué une seconde formule suivant laquelle le supplément

était un pourcentage de la rente de base, soit la hausse cumulative de l'I.P.C. depuis que l'intéressé était à la retraite. Cette méthode a été abandonnée en 1978 pour trois raisons:

- a) Nous avons été limités par la Commission de lutte contre l'inflation à une augmentation de 6% pour le personnel en service actif et ne pouvions en justifier de plus élevée pour les retraités.
- b) Nous avons voulu écarter les redressements liés à l'I.P.C., n'étant pas persuadés que cet indice reflète exactement l'inflation, notamment dans le cas des retraités.
- c) Nous n'estimions pas être en mesure de pouvoir continuer à assumer financièrement cette formule.

Aussi le redressement de 1978 a-t-il été fondé sur une décision administrative arbitraire, comme ce sera d'ailleurs le cas à l'avenir; il consistait en un supplément obtenu par la plus favorable des deux formules qui suivent: \$2,610 ou 1 x rente annuelle de base.

A.9.1 Formule A - A la rente de base est appliqué un coefficient de tant pour cent qui varie selon l'année où la retraite a commencé. Par exemple, ce coefficient est de 169% pour les années antérieures à 1950, contre 99% pour 1965 et 51% pour 1973. Au résultat de ce calcul, on a appliqué une formule de régression

de façon à réduire l'augmentation de supplément pour les personnes touchant les plus hautes rentes. Mais cette réduction n'a pas été appliquée lorsque le total de la rente et du supplément était inférieur à \$8,250; et au-delà de ce chiffre, la réduction était de .01 à .30, le dernier coefficient s'appliquant aux montants de \$30,000 et plus.

A.9.2 Formule B - Un montant uniforme de \$75 était accumulé pour chaque année où la rente avait été servie. Le résultat était redressé par l'application d'un coefficient représentant le rapport des années de service au nombre 36, avec coefficient maximum de 1.

A.10 De nouveau, nous réduisions le supplément pour tenir compte des prestations de l'Etat, mais cette coordination n'était pas effectuée avant que le retraité n'ait atteint l'âge de 65 ans. Jusqu'à 1977, la coordination englobait les prestations des régimes de rente du Québec ou du Canada, les prestations de sécurité de vieillesse et ces dernières prestations servies au conjoint; en 1978, nous avons cessé d'assimiler celles-ci avant qu'une rente ne soit versée au conjoint; depuis, seules ces prestations sont assimilées.

- A.11 Ces redressements ad hoc sont entièrement provisionnés chaque année depuis qu'on les accorde. Leur coût, de 1974 à 1978, a atteint les \$35 millions, soit une moyenne de \$7 millions par an. A ce prix, nous ne pouvons justifier l'engagement d'effectuer d'office le redressement. Nous ne pouvons justifier non plus un taux ou une formule fixes. Aussi, avons-nous l'intention de réexaminer la situation chaque année et d'accorder une augmentation si cela convient et à un niveau qui ne serait fondé que sur une décision administrative arbitraire.
- A.12 Droits des participants au régime antérieur - L'âge de retraite normal pour les salariés qui faisaient partie de la Société de la caisse de retraite avant le 1^{er} novembre 1963 est établi à 60 ans plutôt qu'à 65 ans; pour ceux-ci, les prestations sont fondées, du moins en partie, sur le salaire terminal et non sur les cinq années les plus favorables. Bien que les femmes n'aient été admises dans la Société qu'à partir du 1^{er} novembre 1963, celles qui sont entrées à la banque avant cette date peuvent prendre leur retraite à 55, 60 ou 65 ans, suivant leurs années de service et l'âge auquel elles ont adhéré à la Société. Les participants au régime antérieur dont l'âge normal de la retraite est de 60 ans et qui quittent plus tôt notre entreprise en étant titulaires de droits acquis, reçoivent une rente différée qui leur sera versée à compter de 60 ans plutôt que de 65. Les autres dispositions des règlements traitées plus haut (A.0 à A.11) s'appliquent à tous les membres.

ANNEXE B

PRESTATIONS DE RETRAITE DE LA BANQUE ROYALE

B.0 La banque offre à tout son personnel actif divers régimes d'assurance collective, dont six se prolongeant durant la retraite. Du point de vue du retraité, les plus importants, semble-t-il, sont l'assurance-maladie et l'assurance dentaire, qui apportent une aide pécuniaire à un âge où les charges de cette nature sont le plus élevées. Chacun des six régimes applicables aux retraités est brièvement exposé ci-dessous.

B.1 Assurance-maladie - Le régime d'assurance contre la maladie et les frais médicaux comporte deux grandes catégories d'indemnités. La première, dite complémentaire, embrasse notamment les couvertures ci-après:

- a) prix d'une chambre semi-privée en sus du tarif de salle;
- b) soins aux malades externes;
- c) services locaux d'ambulance;
- d) prix d'une chambre semi-privée dans une maison de convalescence ou un hôpital privé.

La seconde catégorie, celle des forts risques médicaux (qui comporte une franchise annuelle de \$25 par personne) indemnise des frais aux titres qui suivent, à raison de 80%:

- a) remèdes et médicaments sur ordonnance;
- b) prix d'une chambre privée en sus du tarif pour chambre semi-privée;
- c) services de physiothérapeutes, d'orthophonistes, de psychologues et de chiropraticiens;
- d) examens de laboratoire pour diagnostic et services radiologiques.

Le régime d'assurance-maladie est entièrement à la charge de la banque.

B.2 Assurance dentaire - Ce régime prévoit l'indemnisation de la plupart des frais pour soins préventifs et curatifs courants ou de caractère particulier. Dans le cas de travaux majeurs, l'indemnisation est fixée à environ 50%. Le remboursement est de 80% pour les services de base qui suivent:

- a) examens buccaux, radiographies et consultations;
- b) nettoyage, détartrage et application de fluorure;
- c) services chirurgicaux;
- d) médicaments et antibiotiques;
- e) obturations, incrustations et applications d'amalgames;
- f) réparations de prothèses;

et, sous réserve de franchise annuelle de \$50 par personne, 50% des frais pour soins dentaires importants, dont:

- a) traitements endodontiques;
- b) traitements périodontiques;
- c) prothèses.

L'assurance-soins dentaires est entièrement à la charge de la banque.

B.3 Assurance sur la vie - La banque accorde une garantie de base sur la vie du retraité équivalant à son salaire terminal (celui qu'il touchait immédiatement avant la retraite) et acquitte elle-même la prime.

B.4 Assurance-vie facultative - Les membres du personnel encore actifs peuvent s'assurer pour un montant supplémentaire d'une, deux ou trois fois leur salaire de base. Et en prenant leur retraite, il leur est loisible de conserver cette assurance facultative pour un montant qui peut varier ainsi:

- a) Le montant total souscrit durant la période d'activité peut être conservé jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge normal de la

retraite. Ce montant peut être réduit (à une fois ou deux le salaire de base terminal) si le retraité le désire, mais il ne peut être augmenté.

- b) Si l'âge normal de la retraite est de 60 ans, on peut rester assuré entre 60 et 65 ans pour un montant égal au salaire ultime.
- c) Après l'âge de 65 ans, on peut rester assuré à vie pour la moitié du salaire terminal.

Le coût de cette garantie est à la charge du retraité, mais les primes sont modiques, l'assurance faisant partie d'une police collective.

B.5 Assurance sur la vie de personnes à charge - La banque offre une formule suivant laquelle les retraités peuvent souscrire une assurance sur la vie des personnes à leur charge. Le montant garanti pour le conjoint est égal au salaire, sous réserve d'un maximum de \$20,000. Toutefois, il est réduit lorsque le souscripteur a 60 ans ou prend sa retraite (au dernier terme atteint) à la moitié du montant garanti immédiatement avant la retraite. Cette assurance est offerte pour les enfants à charge, à raison de \$1,000 chacun. Les primes sont payées par les salariés actifs et les retraités, mais la banque assume une partie de celles des retraités.

B.6 Assurance-accidents facultative - Contrairement aux autres assurances qui peuvent être prolongées durant la retraite, l'assurance facultative en cas de mort ou de mutilation accidentelle prend fin à 70 ans. Dans l'intervalle, le retraité peut conserver le montant total de la garantie pour lequel il aura opté durant sa vie active avant l'âge de 65 ans, et par la suite une protection ne dépassant pas \$25,000. Les primes sont à la charge du retraité.

B.7 Les prestations en résumé - Le régime de protection de la Banque Royale pour les employés à la retraite combine la rente régulière, l'indemnisation de frais et une assurance d'un montant global:

- rente régulière versée par la Société de la caisse de retraite;
- remboursement de frais au titre de l'assurance-maladie et soins dentaires;
- montant global au titre de l'assurance sur la vie et contre les accidents.

De plus, les retraités bénéficient toujours des "avantages bancaires" (services gratuits ou à tarif réduit) auxquels ils avaient droit avant de quitter le service.

APPENDIX "8-B"

THE CANADIAN ASSOCIATION ON GERONTOLOGY

Brief prepared for
SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT
AGE POLICIES
THE SENATE OF CANADA
CAG COMMITTEE:

Chairman Leon F. Koyl, M.D.; *Consultant*: The de Havilland Aircraft of Canada, Limited; Department of Veterans' Affairs; ImpCo Health Screening Limited, (*Imperial Life*), Toronto.

Members: Betty Havens, Research Director, Department of Health and Community Services, Government of Manitoba, Winnipeg; Claude Paradis, M.D., Staff, Centre hospitalier de l'Université Laval, Ste. Foy; A. E. David Schonfield, Professor of Psychology, University of Calgary, Calgary.

Ex officio: Gilbert M. Rosenberg, M.D., President, Canadian Association on Gerontology. Medical Director, Dr. Vernon Fanning Extended Care Centre, Calgary.

SUMMARY

The Canadian Association on Gerontology is a multi-disciplinary scientific association designed to study the problems of aging from many directions and thus obtain a cohesive and over-all picture.

Age Discrimination in Employment

Age discrimination in employment still begins at about age 40, particularly in large unionized companies. Despite Civil Rights legislation in Canada and Age Discrimination in Employment Acts in the United States, employers still have an emotional "age stereotype" of an older worker.

Job obsolescence is a factor in potential age discrimination against older workers but modern skillful assessment of retained skills and retraining potential are a part of our vocational and higher educational systems. There is an accurate, well validated Canadian method of assessing physical and psychological fitness to work, and then matching the worker's fitness to the job requirements. The manual "Matching the Employee to the Job" reduces job failure rates, absenteeism, accidents and work-related illness to a smaller and predictable figure.

Pensions

For employees in the public sector and 20% of employees in the private sector, vesting and funding of pension rights at an early age is of prime importance. There should be Canadian law to prevent pauperization, as does U.S. law, by permitting

APPENDICE «8-B»

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE GÉRONTOLOGIE

Mémoire préparé pour
LE COMITÉ SÉNATORIAL SPÉCIAL SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE
LE SÉNAT DU CANADA
COMITÉ DE L'ACG:

Président: Léon F. Koyl, médecin, expert-conseil auprès de la société *De Havilland Aircraft of Canada, Limited*; du ministère des Anciens combattants; et de *ImpCo Health Screening Limited (Imperial Life)*, Toronto.

Membres: Betty Havens, directeur des recherches, ministère de la Santé et des Services communautaires, gouvernement du Manitoba, Winnipeg; Claude Paradis, médecin, membre du personnel du centre hospitalier de l'Université Laval, Ste-Foy; A. E. David Schonfield, professeur de psychologie, Université de Calgary, Calgary.

Membre d'office: Gilbert M. Rosenberg, médecin, président, Association canadienne de gérontologie, directeur des services médicaux du *Dr. Vernon Fanning Extended Care Centre*, Calgary.

RÉSUMÉ

L'Association canadienne de gérontologie est une association scientifique multi-disciplinaire qui a adopté une approche polyvalente à l'étude des problèmes du vieillissement de manière à obtenir une vue cohérente et globale de la question.

Discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail

La discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail se fait toujours sentir vers l'âge de 40 ans, surtout dans les grandes sociétés syndiquées. En dépit de l'existence de la Déclaration des droits de la personne au Canada et de la loi américaine sur la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail, les employeurs conservent des travailleurs plus âgés un stéréotype émotif.

La tendance de certains emplois à tomber en désuétude constitue un facteur de discrimination fondée sur l'âge dont souffrent les travailleurs plus âgés, mais nous disposons maintenant de nouvelles méthodes efficaces d'évaluation des aptitudes acquises et de possibilités de recyclage qui sont des éléments de nos systèmes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Il existe une méthode canadienne fort exacte et éprouvée pour évaluer les aptitudes physiques et psychologiques au travail et déterminer la capacité du travailleur à satisfaire aux exigences du travail. Le guide intitulé «Assortir l'offre à la demande» a eu pour effet de réduire le taux d'échecs, d'absentéisme, d'accidents et de maladies liées au travail.

Régimes de retraite

Pour les employés du secteur public et quelque 20% des employés du secteur privé, il est primordial de participer et de cotiser à un fonds de pension. Nous devrions avoir, au Canada, une loi qui empêcherait la réduction à l'indigence, à l'instar

sequestration of up to 30% of assets of companies going into liquidation or otherwise disappearing to protect the pensions of employees. Public auditing of vested pension funds is essential. Funding of vested pensions in the public sector in Canada remains dangerously low at 49%. Interest being paid on these funds is below the rate of increase in such pensions by cost of living escalator clauses. Portability of pensions is important, basically to relate the value of an employee's seniority and skill to the amount of pension.

For the remaining 60% of the working population of Canada the six-tiered pension system of Canada is very poor. In 1973, 1,808,233 Canadians received Old Age Security. Of these, 1,045,467 required Guaranteed Income Supplement.

CPP and QPP were designed not to interfere with private pension schemes and therefore amount to only 25% of an average Canadian's salary. It is evident that the financial status of the majority of Canadian citizens over age 65 remains precarious. Many provinces buttress this situation by adding a provincial supplement to the basic income of OASP, GIS or CPP.

Some provide subsidized housing, house repair grants, home insulation grants, property tax rebates, reduced fare transportation, universal drug plans and free admission to provincially-owned recreational or educational facilities. Canadians are still not well off when compared to Western nations such as West Germany and Sweden, that attempt to pension their retirees at 100% of their best income.

Biostatistics

71.4% of people die suddenly before a doctor can arrive. The majority of the survivors regain balance with their environment and are fit to return to work. About 10% of survivors of acute illness drop out of the work force, too frail or chronically ill to compete. An important implication of these figures is that sudden death plus the attrition after acute illness is the most important cause of upward mobility in the labour force.

There is a trend to permissive earlier retirement among the minority of Canadians who have an adequate pension scheme. It is important to counter this tendency to lower labour force participation by persons over age 65, by moving the usual and accepted retirement date upward. This helps to remove the old age stereotype for older job applicants and will help to keep current vested pension schemes viable in the predictable future.

des États-Unis, loi qui interdirait la transformation de près de 30% des avoirs des sociétés en liquidités ou autres valeurs pour protéger les fonds de pension des employés. La vérification publique des fonds de pension acquis est essentielle. Le financement des fonds de pension du secteur public au Canada demeure à un niveau dangereusement inférieur, soit 49%. Les intérêts versés sur ces fonds sont inférieurs aux taux d'augmentation des pensions en raison de l'indexation des rentes au coût de la vie. La portabilité des régimes de pension est de la plus haute importance, surtout pour ce qui est d'établir le rapport entre la valeur de l'ancienneté et des aptitudes d'un employé et le montant de ses rentes.

Pour les autres 60% de la population active du Canada, le système de pension à six paliers en vigueur n'est pas très valable. En effet, en 1973, 1,808,233 Canadiens touchaient des prestations de sécurité de la vieillesse. De ce nombre, 1,045,467 avaient besoin du supplément du revenu garanti.

Les programmes de retraite du Canada et du Québec n'ont pas été conçus pour saper les régimes de pension privés et c'est pourquoi ils ne s'élèvent qu'à 25% du salaire moyen des Canadiens. Il ne fait aucun doute que la situation financière de la majorité des citoyens canadiens âgés de plus de 65 ans demeure précaire. Un bon nombre de provinces pallient cette situation en ajoutant un supplément au revenu de base, à savoir, la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti ou le régime de pensions du Canada.

Certaines fournissent des logements subventionnés, financent en partie la réparation et l'isolation des logements, offrent des réductions sur les impôts fonciers, prévoient le transport gratuit et des programmes universels pour couvrir les frais d'ordonnances médicales ou encore, l'entrée libre à des centres provinciaux de loisirs ou de formation. Mais tout bien considéré, les Canadiens ne sont pas très à l'aise, si on les compare aux résidents de certains pays occidentaux comme l'Allemagne de l'Ouest et la Suède qui essaient d'offrir à leurs retraités un régime de retraite équivalent au plein salaire qu'ils touchaient pendant les années où ils gagnaient le plus.

Biostatistiques

D'après les statistiques, 71.4% des personnes meurent soudainement avant l'arrivée du médecin. La majorité des survivants retrouvent l'équilibre avec leur environnement et sont capables de retourner au travail. Environ 10% des survivants de maladies graves quittent la population active, soit qu'ils sont dans un état trop précaire pour retourner au travail ou qu'une maladie chronique les en empêche. Ces chiffres montrent que la mort soudaine et les démissions dues aux maladies graves constituent le facteur d'avancement le plus important dans la population active.

La tendance à permettre la retraite hâtive à la minorité de Canadiens qui disposent d'un régime de retraite suffisant est assez marquée. Il est important de contrecarrer cette tendance à diminuer la participation à la population active des personnes âgées de plus de 65 ans en reportant à plus tard l'âge de la retraite prévu et accepté. Une telle mesure servirait à faire oublier le vieux stéréotype attaché aux candidats plus âgés et conserverait la validité des régimes de retraite actuels dans un avenir immédiat.

These changes will not significantly block upward mobility in employment. Roughly 50% of a group who started work together are healthy survivors at age 65. The percentage of survivors who might prefer to continue working appears to be: at age 65—60%, at age 68—10% and at age 70—0.01%.

The other half of the picture is the need or propriety of asking older people to work beyond age 65. Who is going to pay for the pensions of the 18% of the population over age 65 in the period 2000-2030 A.D.? If fertility rates and immigration rates stay the same, 20% of the population can be predicted to be trying to support themselves plus 65% of the population who are non-dollar productive. At present 40% are attempting to do this for 55%.

Medical Status of the Elderly

One area where older Canadians' benefits are almost as good as they should be, is in the treatment and care of the sick. Virtually all health dollars in the predictable future are tied up in the necessary, expensive and mostly institutionally-based treatment of the sick.

Ministries of Community and Social Services are left caring for those not in the Sick Treatment system. It makes evident good sense to use the equity invested in a citizen's viable home instead of spending thousands of dollars in capital costs building more institutional beds. Jurisdictions which have a complete continuing care system institutionalize 3 per cent of their frail and disabled. The Canadian average is over 9 per cent. It costs about \$1,000 per month to institutionalize a patient and about \$80 per month per patient to keep 60 per cent of present institutionalized patients at home. A jurisdiction will not save money within the community and social services budget by providing a complete, continuing care service. It will provide a much better service for more of its citizens at no increase in cost and will reduce the net cost to the Health and Housing ministries significantly.

Problems of Institutional Care of the Elderly

The serious institutional problems in many jurisdictions in Canada are at the Nursing Home Level (i.e. *Level 1 and 2 Care as defined by the Federal Provincial 1973 Levels of Care*). Restrictions on spending have gone beyond the cost effective level. The provision of a socially acceptable, medically adequate, cost effective institutional care system requires that institutional budgets be adequate and global and that a complete continuing care system be in place. This latter will take the excessive case load off the institutions. The total result will be a net cost reduction.

The Medical Status of the Older Worker

We are considering two separate populations: the Healthy Older Worker and the Sick Older Worker.

Ces modifications n'empêcheraient aucunement l'avancement. Environ 50% des membres d'un groupe qui commencent à travailler en même temps sont toujours en santé à 65 ans. Le pourcentage de survivants qui pourraient souhaiter continuer à travailler semble se ventiler ainsi: À 65 ans, 60%, à 68 ans, 10% et à 70 ans, 0.01%.

L'envers de la médaille est la nécessité ou l'opportunité de demander aux intéressés de continuer à travailler au-delà de 65 ans. Qui paiera pour les régimes de retraite des 18% de la population âgée de plus de 65 ans de l'an 2000 à 2030? Si les taux de natalité et d'immigration demeurent les mêmes, 20% de la population devra assurer ses propres besoins et faire vivre en plus 65% de la population non productive sur le plan financier. À l'heure actuelle, c'est 40% de la population qui essaie de le faire pour 55%.

Situation médicale des personnes âgées

Les Canadiens sont aussi bien traités qu'ils devraient l'être, dans le domaine des soins aux malades. La presque totalité des fonds destinés à la santé dans un avenir immédiat sont réservés aux traitements nécessaires, onéreux et pour la plupart, fournis en établissement, des malades.

Les ministères des Services communautaires et sociaux doivent s'occuper de ceux qui ne font pas partie du système de soins aux malades. Il est évidemment raisonnable d'investir l'équité dans un logement pratique pour les citoyens plutôt que d'investir des milliers de dollars dans la construction d'autres établissements. Les autorités qui disposent d'un système de soins continus traitent en établissement 3 p. 100 de leurs résidents malades et handicapés. La moyenne canadienne s'élève à environ 9 p. 100. Il coûte quelque mille dollars par mois pour traiter un patient en institution, contre environ \$80 par mois pour offrir des soins au foyer à 60 p. 100 des malades actuellement soignés dans des établissements. Une sphère de compétence ne fera pas réaliser d'économies au chapitre des services sociaux et communautaires en assurant un service de soins complets et suivis. Elle assurera toutefois un bien meilleur service à un plus grand nombre de ses citoyens, sans augmentation des coûts; même elle réduira de façon appréciable les coûts nets des ministères de la Santé et du Logement.

Soins à donner aux vieillards en établissement

À cet égard, les graves problèmes des établissements de nombreux secteurs de compétence au Canada se situent au niveau des maisons de santé (c'est-à-dire aux niveaux 1 et 2 de soin définis par le gouvernement fédéral et les provinces en 1973). La compression des dépenses a été au-delà de ce qu'exigeait le souci d'efficacité. L'établissement d'un régime de soins en établissement socialement acceptable, médicalement approprié, et efficace par rapport aux coûts exige que les budgets des établissements soient suffisants et accordés globalement et que les soins offerts soient complets et suivis. Ainsi, les établissements seront débarrassés de leur charge excessive, et il en résultera finalement une réduction des coûts nets.

État de santé des travailleurs âgés

Nous considérons ici deux groupes distincts: les travailleurs âgés en santé et les travailleurs âgés atteints de maladie.

Those persons handicapped by birth injury or defect or early accidents are a minority but they must be protected. Those who are able to work should be able to work.

Those persons handicapped by degenerative diseases which take many years to develop, usually have disabilities which are consistent with a normal work life. This group should not be discriminated against.

Some persons (*about 10 per cent*) have to drop out of the work force in their 50's or even earlier. A smaller percentage, currently estimated at 5 per cent, have to drop out early because a particularly hazardous occupation has taken its toll. A larger group have to drop out early because they live in a part of Canada where only heavy work is available and retraining programs are not practical. Improvements in medical science, even if they occurred suddenly and completely, will have little effect on the morbidity or mortality experience of those now in the work force.

Mental and Emotional Factors at Work

There is a genuine fear among some employers, that removal of age limits for retirement will produce a large increase in (*what they consider as*) older persons becoming inept due to mental deterioration caused by aging. The number of employees who have organic or functional age-related mental deterioration is less than most management believes. However the problems of aging at work are almost completely solvable and the solutions are known and proven. Alert supervision must guide the employee to technical advice. Then through a competent occupational health service, almost all these problems can be diagnosed and assessed. Most are remediable. The rest can be handled individually for the mutual benefit of employee and employer. It is interesting that in "good" companies about 90 per cent of requests for assistance come from the employee, not from management.

The Handicapped at Work

Persons with disabilities may have abilities which are compatible with a normal work life. The chief problems for those with handicaps are two: the first is a current problem of inadequate funds for their assessment, rehabilitation and retraining. The second is the long term problem of convincing management over and over again that the handicapped, working to the same work rules as the healthy, are good business because 80 per cent of them produce more for their pay dollar than 50 per cent of ordinary workers.

Pre-retirement Planning

The majority of Canadians rely on OASP, CPP or QPP and private pension plans in that order for financial solvency. The current generation of retirees still rely heavily on their families for physical support and accommodation. Planning by the individual and family is often unrealistic. Pre-retirement counselling can ameliorate these problems.

Les handicapés de naissance (à la suite d'une blessure ou d'une malformation), et ceux qui ont eu un accident en bas âge, constituent une minorité, qui doit toutefois être protégée. Ceux d'entre eux qui sont en mesure de travailler devraient pouvoir le faire.

Les personnes atteintes de maladies dégénérantes, qui progressent lentement ont habituellement des incapacités qui ne les empêchent pas d'avoir une vie de travail normale. On ne devrait pas excuser de discrimination à leur égard.

D'autres (environ 10 p. 100) doivent quitter la population active dans la cinquantaine, ou même avant. Un pourcentage inférieur, évalué actuellement à 5 p. 100, doit le faire encore plus tôt, parce que les emplois sont particulièrement dangereux. Encore plus nombreux sont ceux qui doivent quitter de bonne heure parce qu'ils vivent dans une partie du Canada où il n'y a que du travail dur à faire, et où il est difficile d'appliquer des programmes de recyclage. Même si la médecine enregistrait des progrès soudains et décisifs, cela n'aurait que peu d'influence sur la morbidité ou la mortalité de membres de la population active.

Facteurs mentaux et émotionnels au travail

Certains employeurs craignent véritablement que la suppression de limites d'âge de retraite n'entraîne une grande augmentation du nombre de ceux qu'ils considèrent comme des vieillards qui deviennent incapables en raison de la régression mentale qu'entraîne l'âge. Le nombre d'employés atteints de régression mentale, organique ou fonctionnelle, en raison de leur âge est moindre que la plupart des employeurs ne le croient. Il est possible de résoudre presque complètement les problèmes que pose le vieillissement au travail; les solutions sont connues, elles ont fait leurs preuves. Une bonne surveillance permet d'inviter l'employé à demander une aide technique. Un service de santé compétent peut diagnostiquer et évaluer presque tous ces problèmes auxquels on peut remédier la plupart du temps. Les cas difficiles peuvent faire l'objet d'un traitement individuel, au profit tant de l'employé que de l'employeur. Fait intéressant, dans de «bonnes» sociétés, environ 90 p. 100 des demandes d'aide viennent de l'employé, et non de la direction.

L'handicapé au travail

Les invalides peuvent avoir des capacités qui leur permettent d'avoir une vie de travail normale. Les deux principaux problèmes qui se posent sont les suivants: le premier consiste en un manque de fonds pour l'évaluation, la réadaptation et le recyclage. Le deuxième est le problème à long terme qui consiste à convaincre la direction que les invalides, travaillant selon les mêmes règles que les personnes normales, sont un atout car 80 p. 100 d'entre eux produisent plus, pour le salaire qu'on leur verse, que 50 p. 100 des travailleurs ordinaires.

Service de planification de la retraite

La majorité des Canadiens à la retraite dépendent de la S.V. du R.P.C., du R.R.Q. ou de régimes de retraite privés pour leur subsistance. La génération actuelle de retraités est encore largement tributaire de la famille au niveau du soutien matériel et du logement. La planification faite par l'individu et la

The Retirement Process

In organized industry, the employee suddenly changes in one day from a useful member of the work society to an outcast from that society. The effect on the family may be even more severe than on the discard. Many efforts have been made to reduce the impact of this sudden affair. These include longer vacations in pre-retirement years, part-time work after retirement, second careers and training for such careers. Much more needs to be done. The key to flexible retirement is adequate pensions with optional methods of retirement included in the pension scheme without penalties.

Motivation for Retirement

The causes and consequences of individual decisions to continue or not to continue in financially rewarding employment requires a multidisciplinary examination of human motives. There is a large percentage of Canadians for whom this change is not mandatory. Medical, psychological, economic, social and biological considerations are all relevant. Everyone's retirement decisions have to be matched carefully to the person's personal needs, desires and hopes for the future. In one long study, most of the planning for retirement was found to be almost totally unrealistic.

The Retired

Volunteer work for the healthy retired, especially in Seniors' Centres is a useful and rewarding activity for those seniors who are age group oriented and not passive Fort Lauderdale Green Benchers. During their 80's an increasing percentage of elderly become frail and ill and require progressively more support from the health and helping disciplines.

Geriatric Care in Canada

The basic sciences of the biology of aging are gradually becoming available to the current generation of health professionals. The biology of the aged is not a direct continuum of the biology of the mature adult. It is the general opinion of the various medical organizations in Canada that the British pattern of geriatric care cannot be transplanted to Canada. Traditionally Canadian family doctors treat their older patients and refer them to consultants when difficult problems occur at any age. They would be reluctant to abandon 70 per cent of their practices to hospital-based geriatric consultants. The College of Family Practice in Canada will achieve some method for certification of competence in geriatric medicine. The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada is studying the appropriate method to ensure a supply of Canadian-trained geriatricians as teachers for Canadian faculties of medicine.

famille est souvent irréaliste. Un service de planification de la retraite peut atténuer ces problèmes.

La retraite

Dans l'industrie organisée, l'employé qui, jusque là, était un membre utile de la société du travail est rejeté du jour au lendemain, ce qui peut avoir des conséquences plus graves sur sa famille que sur lui. On fait beaucoup d'efforts pour réduire les conséquences de ce soudain changement. Par exemple, on conseille aux gens de prendre de plus longues vacances dans les années qui précèdent leur retraite, d'occuper un emploi à temps partiel après leur retraite, d'entreprendre une seconde carrière et d'acquérir une formation à cette fin. Mais il reste beaucoup à faire. La clé de la retraite à divers âges, c'est un régime qui assure des pensions suffisantes et qui comporte des modes de retraite facultatifs, sans préjudice.

Motivation à la retraite

Pour déterminer les causes et les conséquences des décisions des gens de continuer ou de quitter un emploi rémunérateur, il faut connaître les motifs humains. Pour un grand pourcentage de Canadiens, ce changement n'est pas obligatoire. Les considérations d'ordre médical, psychologique, économique, social et biologique sont toutes pertinentes. La décision de prendre sa retraite doit correspondre aux besoins, aux désirs et aux espoirs de chacun. Une longue étude a révélé que la majeure partie des travaux de planification de la retraite étaient tout à fait irréalistes.

Le retraité

Le travail bénévole pour les retraités en santé, notamment dans les centres pour personnes âgées, est une activité utile et profitable pour ceux qui préfèrent faire partie d'un groupe plutôt que d'aller s'étendre sur les plages de Fort Lauderdale. Après avoir dépassé le cap des 80 ans, un pourcentage croissant de vieillards deviennent frêles et malades et ont besoin de plus en plus d'aide et de services de santé.

Soins gériatriques au Canada

Les sciences biologiques relatives au vieillissement sont graduellement offertes à la génération actuelle de spécialistes de la santé. La biologie de la personne âgée n'est pas la suite directe de la biologie de l'adulte. Les diverses organisations médicales canadiennes sont en général d'avis que le modèle de soins gériatriques de la Colombie-Britannique peut être appliqué dans l'ensemble du Canada. Les médecins de famille canadiens se sont toujours occupés des vieillards jusqu'à ce que des problèmes délicats se posent, auquel cas ils les orientent vers des spécialistes. Mais ils hésiteraient à abandonner 70 p. 100 de leurs clients au profit de conseillers gériatriques travaillant dans des hôpitaux. Le Collège des médecins de famille du Canada établira un mode d'accréditation des compétences dans le domaine de la gériatrie. Le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada examine actuellement la façon appropriée de s'assurer un approvisionnement de gériatres formés au Canada pour enseigner dans les facultés de médecine du Canada.

Education and Research in Gerontology

The Canadian Association on Gerontology includes among its members the broadest and most complete coverage of the health and helping professions in the field of Aging.

We are concerned that the early development of these areas of expertise may be wasted by fragmentation of knowledge and techniques. The expertise is available in Canada. Its geographical location is patchy and the communication between the many disciplines involved is not well organized.

It is essential that interdisciplinary basic research into the biology of aging, practical research into the effects of aging and pragmatic research into the remediation of problems be done in Canada. We have specific problems including our climate, our two languages and our ethnic mix. It is essential that Canadian basic and applied research be published by Canadians in Canada.

The Senate Committee on Retirement Age Policies occupies a unique position. Because of its reputation for quality and probity, it is able to endorse appropriate commitments in Canadian research and education.

Introduction

The Canadian Association on Gerontology (CAG) was pleased to respond to Senator Croll's invitation to prepare a brief for the Senate Committee on Retirement Age Policies. The CAG is a multidisciplinary scientific association designed to study the problems of aging from many directions and thus obtain a cohesive and overall picture of the subject. When holding scientific meetings the CAG separates into several divisions for technical papers. At present these are: Biological and Medical Sciences, Psychology, Social Sciences and Social Welfare. The CAG divisions then join in multi-disciplinary sessions which cross individual scientific disciplinary lines. These sessions include economic, ecological, demographic health care and other fields.

One way to proceed is to describe the various issues of concern to many aging Canadians. First it is proposed to concentrate on specific problem areas and second, to discuss issues which beset aging people. General data is only of value when it is translated into individual human beings. Therefore the third function of this brief is to suggest some partial solutions for our older citizens as individuals.

Age Discrimination in Employment

This still begins at about age 40. This is particularly true of large unionized companies. The subsequent remarks apply chiefly to the 40 per cent of the Canadian work force who are employed in the public sector and in organized industry and commerce. Civil rights legislation in Canada and Age Discrimination in Employment Acts (ADEA) in the U.S.A. have been reinforced by many court rulings in the U.S.A. plus recent superior court rulings in Manitoba and British

Enseignement et recherches gérontologiques

L'Association canadienne de gérontologie comprend l'échantillon le plus vaste et le plus complet de professions liées à la santé des vieillards et à l'aide aux personnes âgées.

Nous nous soucions de ce que le développement rapide de ces secteurs n'entraîne des pertes en raison de la fragmentation des connaissances et des techniques. Nous avons les compétences au Canada. Mais elles sont disséminées, et la communication avec les diverses disciplines en cause n'est pas bien organisée.

Il est essentiel que se fassent au Canada les recherches interdisciplinaires en biologie du vieillard, et les recherches pratiques sur les effets du vieillissement et sur la façon de remédier aux problèmes comme notre climat, nos deux langues et notre diversité ethnique. Il est également essentiel que les recherches canadiennes, appliquées ou fondamentales, soient publiées par des Canadiens, au Canada.

Le Comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite occupe une place unique. Comme il est réputé pour sa qualité et sa probité, il est en mesure d'appuyer les engagements appropriés en matière de recherche et d'éducation au Canada.

Introduction

L'Association canadienne de gérontologie (ACG) est heureuse de répondre à l'invitation de M. le sénateur Croll qui lui a demandé de présenter un mémoire au Comité sénatorial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. L'ACG est une association scientifique multidisciplinaire qui se consacre à l'étude des divers problèmes du vieillissement pour se faire une image cohérente et générale de la question hors de ses réunions scientifiques. L'ACG se subdivise en plusieurs groupes chargés de rédiger des documents de spécialistes. Actuellement, ces groupes sont les suivants: sciences biologique et médicale, psychologie, sciences sociales et bien-être social. Les groupes de l'ACG se rencontrent ensuite en séances multidisciplinaires où on ne tient plus compte de la délimitation des diverses disciplines scientifiques. Ces séances sont consacrées à l'économie, l'écologie, la démographie, la santé et à d'autres domaines.

L'une des façons de procéder de l'ACG est de décrire les diverses questions qui préoccupent nombre de Canadiens qui vieillissent. D'abord, on se concentre sur des problèmes précis et ensuite, on discute des questions qui inquiètent les personnes âgées. Des données générales n'ont une valeur que si elles sont appliquées à des êtres humains en particulier. Par conséquent, la troisième fonction du présent mémoire est de proposer des solutions partielles aux problèmes de nos personnes âgées en tant qu'individus.

Discrimination en raison de l'âge dans l'emploi

Cette discrimination se fait déjà sentir pour les personnes d'environ 40 ans. Cela est particulièrement vrai des grandes sociétés où les employés sont syndiqués. Les remarques suivantes s'appliquent principalement aux 40 p. cent de la population active canadienne qui se trouvent dans le secteur public et dans les industries et les commerces syndiqués. Les lois sur les droits civils au Canada ainsi que les dispositions américaines sur la discrimination en raison de l'âge dans l'emploi ont été

Columbia. These help, but employers still have in their minds an age stereotype of an older worker. They choose new workers in a way which is too often discriminatory against older workers. This subjective bias and several other factors mean that older workers, who are approximately 16.4 per cent of the unemployed, form 21.9 per cent of the long term unemployed, i.e. over 14 weeks. (1)

One of the other factors which must be considered is job obsolescence among older workers. In principle it should be easy to remedy job obsolescence of the employed and unemployed older worker. The assessment of retained or residual skills of the older, the injured and the handicapped workers are well developed parts of our vocational and higher educational systems. Retraining potential to the same, or even more skill can be assessed accurately. It would probably be a good investment for any large company, especially with changing technology, to give every worker with a vested right to seniority and pension in the company at least one paid sabbatical period to upgrade or update skills. This would vary in length and frequency with the industry. An example might be a 12 week training period to retrain a router to monitor and run a computerized router.

For the past 15 years there has been an accurate method of assessing physical and psychological fitness to do specific work and to match the worker's fitness to the demands of his job: the GULHEMP system. (2). This particular method of assessment of fitness, rehabilitation potential and specific job demands has been well validated in this country and in the U.S.A. It is currently undergoing intense scrutiny by the U.S. House Sub-Committee on Compensation and Benefits (3) and by the National Institute on Aging.

It would help the older worker approaching retirement, and therefore a sudden drop of income, if there were no gradual or sudden erosion of income and savings as retirement came closer. Because the fitness, skills and employability of each older worker can be measured and predicted accurately, there is no longer any excuse for forcing early retirement of a worker who is, or can be made fit for an existing job. If possible this should be with his former employer to retain seniority benefits and seniority-related pension credits.

Pensions

Canada has problems with its Six-Tier pensions system (4)(5). Vesting and funding of vested pension rights at an early age (e.g. as soon as the probationary period is completed and the employee joins the company) would be of prime

appuyées par de nombreuses décisions des tribunaux aux États-Unis et des décisions récentes des tribunaux supérieurs du Manitoba et de la Colombie-Britannique. Ces mesures sont utiles, mais les employeurs ont encore en tête un stéréotype d'âge du travailleur âgé. Ces employeurs choisissent de nouveaux travailleurs d'une façon qui trop souvent est discriminatoire pour les travailleurs âgés. Ce choix subjectif ainsi que plusieurs autres facteurs font que les travailleurs âgés, qui représentent environ 16,4 p. cent des travailleurs sans emploi, constituent 21,9 p. cent des chômeurs à long terme, c'est-à-dire sans travail pendant plus de 14 semaines⁽¹⁾.

Un autre facteur dont on doit tenir compte est la rapidité avec laquelle se démodent les emplois pour les travailleurs âgés. En principe, il devrait être facile de remédier à ce problème pour les travailleurs âgés qui ont un travail et pour ceux qui sont en chômage. L'évaluation des aptitudes non utilisées ou résiduelles des gens âgés, des travailleurs blessés et des handicapés constitue un élément bien implanté de nos systèmes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Il est possible d'évaluer de façon précise comment on peut revaloriser une aptitude ou se recycler. Il serait probablement très avantageux pour une grande société, en particulier qui fait face à des changements technologiques, d'accorder à tout travailleur qui jouit d'un droit acquis à l'ancienneté et à une pension dans la société au moins une période sabbatique payée pour se recycler ou se perfectionner. Cette période sabbatique pourrait être d'une longueur et d'une fréquence différentes selon l'industrie. Par exemple, on pourrait accorder une période de formation de douze semaines à un opérateur de toupie qui pourrait ensuite surveiller et utiliser une toupie commandée par ordinateur.

Au cours des 15 dernières années, on a mis au point une méthode précise d'évaluation de la forme physique et psychologique pour un emploi particulier et pour répondre aux exigences de l'emploi: il s'agit du système GULHEMP⁽²⁾. Cette méthode précise d'évaluation de la forme physique et psychologique, du potentiel de réadaptation et des exigences précises d'un emploi a été fort utilisée au Canada et aux États-Unis. Elle fait actuellement l'objet d'une étude minutieuse de la part du Sous-comité de la chambre des États-Unis sur la rémunération et les avantages sociaux⁽³⁾ et par le *National Institute on Aging*.

S'il n'y avait pas d'érosion graduelle ou soudaine de revenus et des épargnes au moment où la personne approche de la retraite, cela faciliterait les choses à ce travailleur et par conséquent ce dernier pourrait éviter une baisse soudaine de ses revenus. Comme la forme physique, les capacités et l'aptitude au travail de chaque personne âgée peuvent être mesurées et prévues de façon précise, il n'y a plus d'excuse pour forcer un travailleur à prendre une retraite anticipée s'il a ou peut acquérir la capacité d'occuper un emploi existant. Si possible, son ancien employeur devrait conserver les avantages que lui confère son ancienneté et ses crédits de pension relatifs à son ancienneté.

Pensions

Le Canada connaît des problèmes avec son régime de pensions à six paliers (4)(5). L'acquisition de droits à la pension et l'alimentation de la caisse de retraite en bas âge (par exemple, dès que la période de stage est terminée et que l'employé entre

importance. Unlike Canada, the U.S.A. has recognized pauperization so that a recent law protects private sector pensions by permitting sequestration of up to 30% of residual assets of companies being liquidated or disappearing by other manoeuvres. In Canada auditing of vested funded pensions is essential. Provincial auditors could do this. For interprovincial and multinational firms perhaps a federal auditor could perform the same function. Some pension funds in large companies are well vested, well funded and invested so that they approximate the financial reliability imposed by law upon insurance companies. Many others fail to deliver the promised pension because of inadequate management and therefore funding. If a company disappears or is absorbed, the pension fund may evaporate. These pensions should be considered as earned deferred income and as such belong by law to the pensioners.

Funding of vested pension funds in the public sector in Canada is at a critically low level of 49%, a level which would not be permitted in the private sector. Also as current funding is earning only 6% interest and pensions are indexed to inflation, the taxpayer is carrying an annually increasing percentage of the funding of these pensions.

Portability of pension funds is the next problem. It is cheaper to have a retiree receive five pension cheques from five different vested funds than to set up the large bureaucracy required to administer a portable central fund. Some mechanism should be available to transfer pension seniority so that the eventual pension of mobile workers, such as tool and die makers, remains commensurate with their seniority and skill. This is the strongest argument for portability, even if it entails extra administrative costs.

The rest of the work force who are in small companies or self-employed, either make their own retirement fund or end up in poverty. A few make a comfortable retirement for themselves. Most professionals do this, as do many small businessmen.

For the balance of Canadians the facts speak for themselves. March, 1973 is well before the 1984 date when Canadian and Quebec Pension Plans (C/QPP) will be paying out at a full rate. On that date Stats Canada reported 1,808,233 Canadians receiving Old Age Security Pension (OASP). Of these 1,045,467 required Guaranteed Income Supplement (GIS), which was designed to fill the gap between OASP + CPP for those born too early to obtain any benefits from C/QPP. Because C/QPP was designed not to interfere with private pensions, it will ultimately produce only 25% of an average Canadian salary. Therefore it will replace only GIS and not improve on

dans la société) sont des éléments de toute première importance. Contrairement au Canada, les États-Unis se sont rendu compte que des travailleurs étaient réduits à l'indigence; ils ont donc adopté récemment une loi qui protège les pensions du secteur privé en permettant la mise sous séquestre d'un maximum 30% des biens résiduels des sociétés qui font l'objet d'une liquidation ou qui disparaissent par d'autres manoeuvres. Au Canada, la vérification de l'alimentation des caisses de retraite acquises de tout droit est essentielle. Les vérificateurs provinciaux devraient s'en charger. En ce qui concerne les sociétés interprovinciales et multinationales, c'est peut-être à un vérificateur fédéral que l'on devrait confier le même travail. Certains régimes de retraite dans de grandes sociétés sont bien acquis aux employés, bien alimentés et investis de façon à ce qu'ils atteignent la sécurité financière imposée par la loi aux compagnies d'assurance. De nombreuses autres sociétés ne versent pas les pensions promises à cause d'une gestion inappropriée et par conséquent d'une alimentation de la caisse de retraite qui est déficiente. Si une société disparaît ou est absorbée par une autre, la même chose peut arriver aux régimes de retraite. Ces pensions devraient être considérées comme un revenu différé et gagné, et en tant que telles, devraient appartenir aux termes de la loi aux personnes à la retraite.

L'alimentation des caisses de retraite acquises de tout droit dans le secteur public au Canada est actuellement à un niveau très bas de 49 p. 100, niveau qui ne serait pas toléré dans le secteur privé. De plus, comme l'alimentation actuelle des caisses ne rapporte que 6 p. 100 d'intérêt et que les pensions sont indexées à l'inflation, le contribuable porte annuellement la charge de l'augmentation de l'alimentation de ces caisses de retraite.

Abordons maintenant la transférabilité des fonds de pension. Il est moins onéreux d'avoir un retraité qui reçoit cinq chèques de pension à partir de cinq fonds différents que de mettre sur pied l'importante bureaucratie nécessaire à l'administration d'un fonds central transférable. Il faudrait prévoir un certain mécanisme pour transférer aussi l'ancienneté pour que la pension éventuelle des travailleurs transférés, comme les fabricants d'outils et de matrices, demeure proportionnelle à leur ancienneté et à leur compétence. Il s'agit là du plus fort argument en faveur de la transférabilité, même si elle entraîne des frais administratifs supplémentaires.

Le reste de la main-d'œuvre, qui employés dans de petites sociétés ou travailleurs indépendant, constitue son propre fonds de retraite ou finit dans la pauvreté. Quelques-uns réussissent à se préparer une retraite confortable. C'est le cas de la plupart des professionnels, comme d'un grand nombre d'hommes d'affaires.

Quant au reste des Canadiens, les faits parlent d'eux-mêmes. Entre mars 1973 et 1984, une longue période va s'écouler avant que les régimes de pension du Canada et du Québec (RPC/Q) verseront le plein taux de la pension. À la première date, Statistique Canada a rapporté que 1,808,233 Canadiens recevaient la pension de la sécurité de la vieillesse (PSV). De ce nombre, 1,045,467 devaient avoir recours au supplément du revenu garanti (SRG), qui avait été conçu pour combler l'écart entre la PSV et le RPC, pour ceux qui étaient nés trop tôt pour obtenir des prestations des RPC/Q. Comme les RPC/Q ont été conçus pour ne pas entrer en conflit avec

it. A large minority of Canadians are in areas of Canada where work is so seasonal that they can never accumulate C/QPP. GIS can never disappear. The special problems of a large group of Canadian women and their retirement is discussed below.

Most Canadian retirees are well protected financially, as well as in the quality of treatment against acute and chronic illness requiring treatment. In a few provinces they are protected against the frailties of very old age which require "care" rather than treatment. Parts of some of these continuing care systems are means tested. For further discussion of health care systems see the section titled "Medical Status of the Elderly".

Most provinces further buttress the precarious financial status and quality of life of the retiree by providing subsidized housing (*again means tested*). Many provisions also add to the basic income of GIS recipients some sort of provincial supplement. Some provide house repair grants, house insulation grants, property tax rebates, reduced fare transportation and universal drug plans. Several have reduced or free admission to all provincially or municipally-owned entertainment or educational facilities. Private enterprise also gives senior citizens many price reductions.

In spite of all these (*in some cases excellent and in others bumbling efforts*) older Canadians are not well off. Eighty per cent of Canadians live well until they retire. Ten per cent can never make a go of the open labour market and spend most of their lives in subsidized programs or on welfare. Another 10% live precariously close to the poverty line. Some of this group are the unskilled and illiterate but most of them are living in parts of Canada where a full year's work, even at the minimum wage, does not exist. The remaining 80% are productively employed most of their lives, not necessarily producing dollars but producing tangible assets for Canada. On retirement many will run into the problems associated with fixed income. OASP + full C/QPP about equals 37.5% of the average wage (*age adjusted*). Compare this with West Germany and Sweden, who aim at 100% of best salary as a country-wide pension rate. These end up at about 75%, as they have to be changed by acts of parliament much like Canadian War Pensions, War Veterans' Allowance and Armed Forces Pensions.

Canadian Women and their Retirement

The economic position of elderly women is worthy of special note because of the confounding effects of being female and being elderly in Canadian society. Women are still expected to care for the children without pay and are judged as desirable

les pensions privées, ils ne correspondront finalement qu'à 25 p. 100 d'un salaire canadien moyen. Par conséquent, ils ne feront que remplacer le SRG sans l'améliorer. Une vaste minorité de Canadiens résident dans des régions du Canada où le travail est si périodique qu'ils ne pourront jamais avoir droit aux RPC/Q. Le SRG ne pourra jamais disparaître. Les problèmes spéciaux d'un important groupe de femmes canadiennes face à la retraite sont discutés plus bas.

La plupart des retraités canadiens sont bien protégés du point de vue financier, tout comme du point de vue de la qualité du traitement des maladies aiguës, et chroniques qui exigent des soins. Dans quelques provinces, ils sont protégés contre les faiblesses du très vieil âge qui requièrent des «soins» plutôt que des traitements. Certains de ces systèmes de soins continus font l'objet d'évaluations des moyens d'existence. Pour de plus amples explications sur les systèmes de soins de santé, voir la section intitulée «Situation médicale des personnes âgées».

La plupart des provinces renforcent la situation financière précaire et la qualité de vie du retraité en subventionnant son logement (également soumis à l'évaluation des moyens d'existence). De nombreuses provinces ajoutent également au revenu de base des bénéficiaires du SRG un genre de supplément provincial. Certaines offrent des subventions pour la réparation et l'isolation des maisons, des réductions de taxes foncières, des réductions de frais de transport et des régimes universels pour l'achat de médicaments. Plusieurs ont réduit ou supprimé les frais d'admission à tous les loisirs organisés sur le plan provincial ou municipal ou aux services d'enseignement. L'entreprise privée donne également aux citoyens âgés de nombreuses réductions de prix.

Malgré tous ces efforts qui sont parfois excellents et parfois dispersés, les Canadiens âgés ne vivent pas à l'aise. Quarante-vingt pour cent des Canadiens vivent bien jusqu'au moment de leur retraite; 10% ne réussissent jamais vraiment à entrer sur le marché du travail et passent la majorité de leur vie sous la dépendance de programmes subventionnés ou du bien-être. Un autre 10% vivent à la limite de seuil de la pauvreté. Certains membres de ce groupe sont sans compétence et illettrés, mais la plupart d'entre eux résident dans des parties du Canada où il est impossible de travailler l'année entière, même avec un salaire minimum. Les 80% qui restent ont été productivement employés pendant la majorité de leur vie, non pas nécessairement de façon rémunératrice, mais en apportent une contribution tangible au Canada. À la retraite, un grand nombre de Canadiens font face aux problèmes liés à un revenu fixe. Les versements du RSV et des RPC/Q équivalent environ à 37.5% du salaire moyen (ajusté selon l'âge). Comparons ce chiffre avec ceux de l'Allemagne de l'Ouest et de la Suède, qui visent à 100% du meilleur salaire, comme taux de pension à l'échelle nationale. Ces taux s'élèvent finalement à environ 75%, car ils doivent être changés par des lois du parlement tout comme les pensions de guerre canadiennes, les allocations aux anciens combattants et les pensions aux membres des forces armées.

Les Canadiennes face à la retraite

La situation économique des femmes âgées est digne de mention en raison des effets troublants d'être une femme et d'être âgée dans la société canadienne. On attend toujours des femmes qu'elles s'occupent des enfants sans rémunération et

by their youth. As they age, their major societal task of childbearing has been completed but without provision for future years and their youth has disappeared without credit for wisdom and experience. The increasing divorce rates, the physical and geographical separation of adult children from their parents, and the fact that women will probably outlive their husbands leaves most elderly women alone and without economic security (*other than OAS and GIS and women are more likely to receive the supplement than men*). (6), (7), (8), (9).

Many women who seek paid employment will find themselves in low paying jobs without promotional lines. Middle aged women who wish to re-enter the paid labour force will find discrimination because of their age and their sex. They have had only part-time or temporary experience in the past, they are considered too old to re-train. Largely because of their exclusion from paid labour, they are left without resources in their middle and late years. They have not worked or have done so only for short periods of time or have engaged in unrecognized voluntary activities and therefore will not be eligible for C/QPP or private pension plans. The pension plans of their husbands probably do not cover wives and if they do, they will be terminated when the husband dies. Women who have worked will receive few or no benefits because of their low paying jobs. (10), (11), (6).

Several policy changes should be encouraged: greater public assistance, more employment opportunities, re-training for re-entry after childbearing and viable pension plans for housewives.

Biostatistics

About 50% of Canadians die suddenly with their first major illness. American morbidity and mortality data can be applied with little error to Canadians. About 71.4% of Americans die suddenly before a doctor can get to the scene. Ten per cent of these are accidental deaths. This 10% includes 90% of all deaths under age 50. Almost all the remaining sudden deaths in both countries are due to a single pathological process—atherosclerosis. About 49% of all deaths are due to a sudden massive myocardial infarct and about 20% due to a massive stroke. These facts can be extrapolated from Perspective Canada II (12). They also may be derived easily from any Actuarial Table showing Chances of Eventually Dying from Specific Causes.

Less than 30% of Canadians see a doctor in the month before death. The majority of these have an acute illness, such as stroke, heart attack, cancer or accident but regain balance with their environment and are fit to return to work—either the same work or similar work. About 10% of survivors of such illnesses drop out of the labour market, too frail or chronically ill to compete.

elles ne sont jugées désirables que si elles sont jeunes. À mesure qu'elles vieillissent, leur principale tâche sociale, la maternité, prend fin sans qu'elles aient fait des projets pour les années à venir et leur jeunesse s'est évanouie sans qu'on reconnaisse leur sagesse et leur expérience. Le taux croissant de divorces, la séparation physique et géographique des enfants adultes de leurs parents et le fait que les femmes survivent probablement à leurs maris, laissent la plupart des femmes âgées seules et sans sécurité économique (à part la SV et le SRG et les femmes sont plus susceptibles de recevoir le supplément que les hommes). (6), (7), (8), (9).

Un grand nombre de femmes qui cherchent un emploi rémunérateur se retrouveront dans des emplois mal rétribués, sans possibilité de promotion. Les femmes d'âge moyen qui désirent réintégrer la main-d'œuvre active rémunérée feront face à une discrimination fondée sur l'âge et le sexe. Elles n'ont eu qu'une expérience d'emploi à temps partiel ou temporaire dans le passé, et elles sont jugées trop vieilles pour se recycler. Surtout en raison de leur exclusion de la main-d'œuvre rémunérée, elles se retrouvent sans ressources lorsqu'elles sont d'âge mûr ou avancé. Elles n'ont pas travaillé ou ne l'ont fait que pendant de courtes périodes ou se sont occupées d'activités bénévoles non reconnues et, par conséquent, n'ont pas droit aux RPC/Q ou aux régimes de pension privés. Le régime de pension de leur mari ne les couvre probablement pas et, de toute façon, il prendra fin au décès de ce dernier. Les femmes qui ont travaillé ne recevront pas de pension, ou très peu, en raison de leur emploi peu rémunérateur. (10), (11), (6).

Il faudrait apporter plusieurs changements de politique: intensification de l'assistance publique et des possibilités d'emploi, recyclage et réintroduction sur le marché de travail après les maternités, régimes de pension viables pour les ménagères.

Biostatistiques

Environ 50% des Canadiens meurent soudainement de leur première maladie grave. Les données américaines sur la morbidité et la mortalité peuvent s'appliquer assez bien aux Canadiens. Environ 71.4% des Américains meurent soudainement avant l'arrivée d'un médecin. Dix pour cent de ce nombre meurent accidentellement. Ce chiffre comprend 90% de tous les décès s'appliquant à des personnes âgées de moins de 50 ans. Presque tous les autres morts soudaines dans les deux pays sont attribuables à un processus pathologique simple, l'artériosclérose. Les infarctus soudains du myocarde sont responsables d'environ 49% de tous les décès, tandis que les arrêts massifs du cœur comptent pour 20% des décès. Ces faits peuvent être extrapolés de Perspective Canada II (12). Ils peuvent également être facilement déduits de n'importe quelle table actuarielle indiquant les possibilités qu'on a de mourir éventuellement de causes spécifiques.

Moins de 30% des Canadiens consultant un médecin dans le mois qui précède leur décès. La majorité d'entre eux sont gravement malades à la suite, par exemple, d'une attaque d'apoplexie, d'une crise cardiaque, du cancer ou d'un accident mais se réadaptent à leur milieu et sont aptes à reprendre le travail, soit le même travail qu'ils effectuaient ou un travail semblable. Environ 10% de ces malades qui survivent quittent le marché du travail, étant trop faibles ou chroniquement malades pour soutenir la concurrence.

One important implication of these figures is that sudden death plus the attrition after acute illness constitute the most important cause of upward mobility in the labour force. There is a general trend to earlier retirement among the small percentage who have an adequate vested and funded pension fund. These comprise public service employees and about 20% of employees in the private sector. It is important to counter this tendency to lower labour force participation by those over age 65 (13), (14) by encouraging movement of the accepted retirement date upwards. A 67-year old seeking employment in a society where the usual retirement age is 65, is only 2 years over the average retirement age. If the usual age were 60, the 67-year old would be 7 years over retirement age. It would be much more difficult for him to overcome the "old age" stereotype and subjective bias against the elderly.

Senior employees do not block promotion of younger employees significantly. There is a folk memory left over from the great depression of the 1930's and when 40 to 60% of the working population was out of work. Preference on jobs instead of "relief" had to go to the young man attempting to feed a growing family.

Newly introduced law in other jurisdictions is tending to raise compulsory retirement ages. The statistical assumptions on which these laws have been based and passed will have to be validated by time. If the minimum compulsory retirement age is raised, it does not mean that more persons over 65 are expected to be working in the future. However those who wish to do so, are fit to do so, and have skills which are marketable should not be discriminated against. Such changes in law would allow them to stay in their own pension scheme and benefit from it at a higher rate when they do retire, if only by actuarial calculation of their probable survivorship. This will keep current pension schemes in the public sector viable in the predictable future.

Survivorship is interesting and can be derived from the tables mentioned above. Of a cohort of 1,000 male live births, 667.11 will be alive at age 65, 541.49 at age 70, and 396.3 at age 75. Females do a little better. Of the original cohort of 1,000, 813.6 will reach age 65, 729.0 will be alive at age 70, and at age 75, 514.6 females will be alive.

Even at age 50 a number of former workers will be out of the labour force permanently disabled. This number will vary up to 10% in some parts of the country. However the type of work has a direct bearing on fitness to work. Truly heavy labour begins to take its toll by age 50.

From three different sources: (15), (16), (17) the percentage of the 580 healthy survivors to age 65 of an original cohort of

L'une des indications importantes données par ces chiffres est que les décès soudains et l'érosion des effectifs entraînés par les maladies aiguës constituent la principale cause de la mobilité croissante de la main-d'œuvre. Les personnes peu nombreuses qui bénéficient d'un plan de pension capitalisé et acquis ont, en règle générale, tendance à prendre une retraite anticipée. Les fonctionnaires et environ 20% des employés du secteur privé font partie de ce groupe. Il importe d'arrêter cette tendance, qui consiste à diminuer la participation au marché du travail des personnes âgées de plus de 65 ans (13), (14), en favorisant l'augmentation de l'âge obligatoire admis de la retraite. Une personne de 67 ans qui cherche un emploi dans une société où l'âge de la retraite est normalement de 65 ans n'a dépassé que de deux ans l'âge normal de la retraite. Si cet âge était porté à 60 ans, la personne de 67 ans aurait dépassé l'âge de la retraite de 7 ans. Il lui serait plus difficile de parer à ce signe de la "vieillesse" et aux préjugés subjectifs à l'égard des personnes âgées.

Les employés âgés ne nuisent pas tellement à l'avancement des plus jeunes. On conserve le souvenir de notre dépression des années 30 où 40 à 60% des travailleurs étaient en chômage. On préférerait alors donner du travail aux jeunes hommes qui avaient une famille à nourrir ou lieu de les obliger à demander de "l'aide".

Le dépôt de nouveaux projets de loi dans d'autres compétences tend à relever l'âge obligatoire de la retraite. Les hypothèses statistiques sur lesquelles ces projets de loi reposent et à l'origine de leur adoption devront être validées avec le temps. Si l'âge minimal de la retraite obligatoire était relevé, cela ne signifierait pas pour autant qu'un plus grand nombre de personnes de plus de 65 ans travailleraient dans le futur. Toutefois, ceux qui le souhaitent, qui sont en bonne santé et qui ont des aptitudes dont il est possible de tirer profit ne devraient pas être évincés. En modifiant ainsi la loi, ces gens pourraient continuer à participer à leur propre régime de pensions et obtenir des prestations plus élevées au moment de leur retraite, sous réserve seulement du calcul actuariel de leur survie probable. Cette mesure assurera, dans un futur prévisible, la viabilité des régimes actuels de pensions dans le secteur public.

Le taux de survie est une donnée intéressante et peut être déduit des tables mentionnées ci-dessus. Sur un contingent de 1,000 naissances vivantes de garçons, 667.11 personnes seront encore en vie à l'âge de 65 ans, 541.49 à l'âge de 70 ans et 396.3 à l'âge de 75 ans. Le taux est plus élevé chez les femmes. En effet, du contingent initial de 1,000 naissances vivantes, 813.6 femmes atteindront l'âge de 65 ans, 729.0 seront encore en vie à l'âge de 70 ans et à l'âge de 75 ans, 514.6 femmes vivront encore.

Même à l'âge de 50 ans, un certain nombre d'anciens travailleurs ne feront plus partie de la population active en raison d'une invalidité permanente. Ce nombre peut varier jusqu'à concurrence de 10% dans certaines régions du pays. Toutefois, le type de travail effectué influe directement sur l'aptitude au travail. Les personnes accomplissant un travail qui nécessite beaucoup d'efforts ne sont généralement plus en mesure d'exécuter ce travail à l'âge de 50 ans.

Selon trois sources différentes: (15), (16) (17), sur un contingent initial de 1,000 hommes, le pourcentage des 580

1,000 males who would like to continue working appears to be as follows: at age 65—60%, at age 68—10% and at age 70—.01% (1/1000).

What then makes many of the work force anxious to leave at the lower voluntary retirement age, which is often 60, or in some contracts 30 years service at any time after age 50?

Assessment of motivation to work is difficult but from the viewpoint of the work place there is a significant minority of people, about 1/3 in most jobs, who work mainly for the dollar value of their job—not for the pleasure of the work. In assembly line industry this may be higher. Some may want to stay on as an underground miner or on an assembly line in an automotive plant after the minimum retirement ages. If they do wish to stay, it is probably because some minimum economic needs or plans of the employee's family have not been realized. In the skilled trades or professions, a common reaction is that the work society is the only social group to which the employee relates.

The other half of the picture is the need or propriety of asking older people to work beyond age 65. Members of the World War II baby boom have now joined the work force and are in their mid-30's. Senior citizens today may reasonably be assured that they will be able to live out their post-retirement lives at a predictable level of solvency. All our senior citizens deserve an adequate income base for contributing their best years, their savings and their life's work to the wealth of this country.

But who is going to pay for the pensions of the bulge in numbers of persons over age 65 that will occur, beginning at the year 2000 and become maximum at the year 2030? Providing 30-50-and-out contracts continue to be the norm in the unionized 40% of our society, we will have problems. At that time 18% of the population will be over age 65. In absolute numbers this age group will almost exactly double from 1.7 million to 3.4 million.

The complexity of modern society will keep children out of the labour market for an average of 20 years. At present they are 25 to 35% of the population. About 10% of the population never can become fully productive in our society. Most women during the childbearing years will continue to lose some dollar productivity and therefore pension.

By age 65 a further 10% of the population has been forced to retire due to disability or marked technological displacement. If age 65 remains our usual retirement age, most of the approximately 10% of the population who have survived are withdrawn from the labour force. We can therefore state that at present 40% of the population is attempting to support

survivants en santé qui sont âgés de moins de 65 ans et qui aimeraient continuer à travailler semble être le suivant: soit 60% des personnes âgées de moins de 65 ans, 10% des personnes âgées de 65 ans et .01% des personnes âgées de 70 ans (1/1000).

Qu'est-ce qui rend les membres de la population active désireux de quitter volontairement leur emploi avant d'avoir atteint l'âge de la retraite, soit souvent à l'âge de 60 ans ou même à partir de 50 ans après avoir terminé, selon certains contrats, 30 ans de service?

Il est difficile de déterminer la motivation du travail mais, d'après le lieu de travail, une minorité significative de personnes, soit, la plupart du temps, environ le tiers d'entre elles, travaillent essentiellement pour le salaire qu'elles obtiennent et non pour le plaisir. Ce pourcentage peut être plus élevé dans l'industrie de la production à la chaîne. Certains voudront peut-être continuer à travailler comme mineurs de fonds ou comme travailleurs à la chaîne dans une usine de montage de pièces d'automobiles après avoir atteint l'âge minimum de la retraite. Ce désir de rester sur le marché du travail est peut-être attribuable à des besoins économiques minimaux ou à des projets familiaux non réalisés. Dans les métiers ou les professions spécialisés, on considère que le monde du travail est le seul groupe social auquel l'employé s'identifie.

Par ailleurs, il peut être nécessaire ou opportun de demander à des personnes âgées de travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans. Les personnes faisant partie de l'explosion démographique qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale se sont maintenant jointes à la population active et sont âgées d'environ 35 ans. A l'heure actuelle, on peut raisonnablement garantir aux personnes âgées qu'elles auront un revenu prévisible suffisant après leur retraite. Toutes ces personnes méritent un tel revenu pour avoir contribué à la prospérité de ce pays, grâce à leur travail, à l'argent qu'elles y ont investi et aux meilleures années de leur vie qu'elles lui ont consacrées.

Mais qui va payer les pensions de nombreuses personnes qui atteindront 65 ans à partir de l'an 2000 jusqu'à l'an 2030? Si des contrats s'étendant sur 30 ans, 50 ans et plus continuent à être la norme dans 40 pour cent de notre société syndicalisée, nous aurons à faire face à des problèmes. A ce moment, 18 pour cent de la population aura plus de 65 ans. En nombres absolus, ce groupe d'âge doublera presque exactement, étant porté de 1.7 million à 3.4 millions de personnes.

En raison de la complexité de notre société moderne, les enfants n'arriveront pas sur le marché de travail avant une moyenne de 20 ans. A l'heure actuelle, ces derniers représentent 25 à 35 pour cent de la population. Environ 10 pour cent de la population ne peut jamais devenir entièrement productive à l'inférieur de notre société. La plupart des femmes en âge de procréer continueront à perdre de l'argent en raison de la nécessité de quitter le marché du travail et perdront, par conséquent, leur droit à une pension.

A l'âge de 65 ans, un autre 10% de la population est obligé de prendre sa retraite en raison d'une invalidité ou de progrès technologiques significatifs. Si 65 ans demeure l'âge habituel de la retraite, la plus grande partie des 10% de personnes qu'ont survécu doivent quitter le marché de travail. Nous pouvons donc affirmer qu'à l'heure actuelle, 40% de la popula-

themselves and provide pensions for themselves and for the 55% of the population who are non-dollar-productive.

If age 50 became the usual retirement age, this can be calculated to be approximately 20% of the population attempting to support and retire 65%. If fertility rates remain stable, this expectancy will be alleviated partially by lower education costs.

The effect of changes in the science and art of the biological sciences will be discussed below, when these estimates will be reviewed. Any improvement in life expectancy with no amendment in usual retirement ages will increase the percentage of the population drawing pensions. Any improvement in healthy life expectancy with a more fluid retirement policy would, it is believed, put the problems back into reasonable balance.

Medical Status of the Elderly

There is one area where older Canadians' benefits are almost as good as they could be. This is the treatment and care of the sick. The cost of hospitalization and of treatment of illness is fully covered by our country-wide universal health insurance plan. The quality of the treatment of illness in Canada is second to none. (*Some minor weaknesses will be mentioned below*).

It is laudable that our socially responsible Canadian governments should have tackled the most urgent problem in the health care field—the treatment of sickness. Therefore the Canadian Departments and Ministries of Health are in the position of being "Sick Treatment" ministries. Virtually all available health-care dollars in the predictable future are tied into this predominantly institutionally-based, essential but expensive service for the treatment of sickness.

The Ministries of Community and Social Services have been left with the responsibility for care of those not in the Sick Treatment System. Each province has to date taken its own approach to continuing care. This has led to lack of co-ordination and fragmentation which produces inappropriate use of the available facilities for continuing care of the disadvantaged, handicapped, disabled and frail.

Many provinces are running some interesting experiments with the purpose of developing programs of continuing care in the home. With sick care dollars stretched to the limit, it is evident good sense to use the equity invested in a viable home instead of spending more money on an expensive institutional bed. Currently the capital cost of a chronic hospital bed as defined in the Federal Provincial 1973 Classification of Levels of Care is more than \$40,000. An extended health care bed costs about \$25,000 and a nursing home bed about \$21,500. Not only is the capital cost of an institutional bed high but the per diem rate for such beds is extremely high due to labour and equipment costs. A chronic hospital bed costs about \$75.00 per day, an extended care bed about \$30.00 a day a nursing home bed \$26.50 a day.

tion essaie de subvenir à ses besoins en souscrivant à des régimes de pension pour eux-mêmes et pour les 55% de la population non productive.

Si on fixait à 50 ans l'âge normal de la retraite, environ 20% de la population serait obligé de subvenir aux besoins de 65% de la population en payant leur pension. Si les taux de fécondité demeuraient stables, ce problème serait atténué en partie par la baisse des frais de l'enseignement.

L'effet des changements apportés dans le domaine des sciences biologiques sera examiné ci-dessous, après que ces prévisions auront été étudiées. Toute amélioration apportée à l'espérance de vie sans modifier pour autant l'âge de la retraite obligatoire augmentera le pourcentage des personnes recevant une pension. Si, en outre, la santé des gens était améliorée et la politique de retraite devenant plus souple, on croit que les problèmes seraient mieux équilibrés.

État médical des personnes âgées

Il existe un domaine où les Canadiens âgés n'ont presque pas à se plaindre. Il s'agit du traitement et des soins accordés aux malades. Les coûts de l'hospitalisation et du traitement des maladies sont entièrement assumés par les gouvernements par l'intermédiaire du régime d'assurance-maladie universel à l'échelle de notre pays. La qualité des soins fournis au Canada ne le cède en rien à aucun autre pays. (Certaines maladies mineures seront mentionnées ci-dessous).

Notre gouvernement canadien, socialement responsable, mérite d'être félicité pour avoir réglé le problème le plus urgent qui soit dans le domaine des soins médicaux, soit celui du traitement des maladies. Par conséquent, les services et les ministères canadiens de la Santé peuvent être désignés comme ministères de "traitement des malades". Presque tout l'argent devant être affecté aux soins de la santé dans un futur prévisible est destiné au traitement des maladies qui est à la fois essentiel mais dispendieux et qui s'appuie essentiellement sur les institutions.

Les ministères des services communautaires et sociaux ont dû prendre en charge les soins dispensés aux personnes qui ne relèvent point du régime de soins des malades. Jusqu'à présent, chaque province a abordé ce problème de façon différente. Il en est résulté une absence totale de coordination qui a provoqué l'utilisation inappropriée des services dispensés aux indigents, aux handicapés, aux invalides et aux personnes de constitution délicate.

De nombreuses provinces tentent des expériences intéressantes en vue de mettre au point des programmes de soins permanents à domicile. Les crédits alloués à l'assurance-maladie et l'assurance-hospitalisation ayant déjà été étirés au maximum, il convient d'utiliser les installations d'une résidence privée au lieu d'investir dans des lits d'hôpitaux qui deviennent le plus en plus coûteux. A l'heure actuelle, le coût d'immobilisation d'un lit d'hôpital pour un malade chronique, comme on peut le constater dans la Classification fédérale-provinciale des catégories de soins de 1973 revient à plus de \$40,000. Un lit d'hôpital pour un malade exigeant des soins prolongés coûte environ \$25,000 et un lit dans une maison de repos environ \$21,500. Non seulement les coûts d'immobilisation d'un lit d'hôpital sont élevés mais le taux journalier de ces lits l'est encore plus, en raison des frais de main-d'œuvre et d'équipe-

In general, an institutional bed costs more than \$1,000 per month per patient, whereas continuing care in the home is averaging about \$80.00 a month per person. It should not be assumed that a province will save any money from its Community Services budget. A more efficient service which was formerly denied to the old, the poor and ethnic minority groups is now emerging at no increase in cost to the taxpayer. In order to make this service a success we must have dedicated professionals willing and able to make home visits and not deterred by inadequate financing of any part of the system.

Specially organized residences for the aged should not enter into our mental accounting processes of the costs of continuing care. They are simply the most sensible method of housing frail old or handicapped people. In addition some older persons from rural areas are so isolated that they should not be left alone as they become frail and more liable to become sick. This type of accommodation as such is a part of our old age security system, as it is merely replacement accommodation for a home.

Administrators of current continuing care systems were somewhat dismayed to see the total case load increase steadily for 18 months after start up. However, it soon became obvious that this increase was composed of a definite group of chronically ill indigent patients that the Victorian Order of Nurses and St. Elizabeth Visiting Nurses Association and other helping organizations had been handling. All were going well beyond the minimum level of "caring" expected from them. Once this hidden case load came out into the open, the case load of the continuing care service per capita stabilized.

One often sees in the editorial pages of the newspapers that we have built too many institutions. For the moment this may be so. However the over-65 group now is 8.4% of the total population. In the next 30 years the percentage will become about 15.8% to 18.6%, depending on the fertility projection used and results of improvement in the health sciences. We shall have to work closely, beginning now, to set up the framework within which all those who can be cared for in their own viable homes should be funded to do so, as all available beds will be needed for the increasing numbers of older citizens, especially those over 80.

Sudden changes in the art of medicine, in population fertility and mobility or in the rate of injury to, and recovery from, damage to the biosphere and local ecosystems may change these predictions drastically. However, it would appear from our present knowledge that we should concentrate part of our increasing GNP into the continuing care system of Community and Social Affairs Ministries.

ment. Un lit d'hôpital pour un malade chronique coûte environ \$75 par jour, un lit pour un malade exigeant des soins prolongés \$30 et un lit dans une maison de repos environ \$26.50.

En général, un lit d'hôpital coûte plus de \$1,000 par mois par patient tandis qu'il faut compter environ \$80 par mois par personne pour des soins permanents à domicile. Il ne faut pas prendre pour acquis que cette solution permettra aux provinces de réduire leur budget consacré aux services communautaires. Un service plus rentable qui avait été refusé auparavant aux vieux, aux pauvres et aux minorités ethniques devient de plus en plus populaire et ce, sans qu'il en coûte un sou aux contribuables. Afin d'assurer le succès de ce service, nous devons avoir des professionnels dévoués qui soient prêts à visiter les personnes âgées à domicile et qui n'en soient pas empêchés par un financement insuffisant du système.

Les résidences réservées aux personnes âgées ne devraient pas entrer dans le calcul des coûts des soins permanents. Elles constituent simplement la méthode la plus sensée permettant de loger les personnes âgées, qu'elles soient de constitution délicate ou handicapées. En outre, certaines personnes âgées originaires de régions rurales sont tellement isolées qu'elles ne devraient pas être laissées seules au fur et à mesure qu'elles vieillissent et qu'elles sont plus susceptibles de tomber malades. Ce type de logement fait partie de notre système de sécurité de la vieillesse et ne fait que remplacer une maison.

Les administrateurs des systèmes actuels de soins permanents ont été quelque peu surpris devant l'augmentation du nombre de personnes âgées depuis que le programme a commencé à être appliqué dix-huit mois auparavant. Il est vite devenu évident cependant que cette augmentation était due à un groupe de malades chroniques indigents dont s'occupaient les infirmières de l'Ordre de Victoria, la *St. Elizabeth Visiting Nurses Association* et d'autres organisations de soutien. Toutes ces organisations dispensaient des soins qui allaient bien au-delà de ce que l'on attendait d'elles. Après cette augmentation subite, les services de soins permanents par tête d'habitant se sont stabilisés.

En première page, les journaux dénoncent souvent la construction d'un trop grand nombre d'hôpitaux. C'est peut-être le cas à l'heure actuelle. Les plus de 65 ans représentent cependant, environ 8.4 p. 100 de l'ensemble de la population. Au cours des 30 prochaines années, ce pourcentage se situera entre 15.8 p. 100 et 18.6 p. 100 en fonction de la progression de la natalité et des améliorations apportées aux sciences médicales. Nous allons devoir, dès maintenant, travailler en étroite collaboration, pour élaborer un cadre au sein duquel tous ceux qui le peuvent puissent être soignés à domicile, étant donné que tous les lits disponibles seront utilisés par le nombre croissant de personnes âgées et, en particulier, ceux qui ont plus de 80 ans.

Toute modification soudaine médical, des naissances et de la mobilité géographique, du taux de destruction et de récupération de la biosphère et des écosystèmes locaux pourraient modifier sensiblement ces prédictions. Compte tenu de nos connaissances actuelles, nous devrions cependant consacrer une partie croissante de notre PNB au système des soins permanents au sein des ministères des affaires communautaires et sociales.

Problems with Institutional Care of the Elderly in Canada

Institutional care under Health Ministries is good in Canada. Our acute treatment hospitals, rehabilitation, chronic treatment and mental treatment facilities are well equipped and staffed. Staffing of institutions for the mentally frail is not good in most jurisdictions.

There are serious problems with the nursing home levels of care. Extended Care Nursing Homes, as defined in the Federal Provincial 1973 Classification of Levels of Care are capable of providing Level 2 care and as such are monitored by the Health Ministry and by the Social and Community Affairs Ministry. The standards of treatment and care remain adequate where financing is appropriate.

The institutional problem in many jurisdictions becomes more serious at the ordinary nursing home level providing Level 1 Care. The restrictions on spending in the past few years of spending constraints have gone beyond the cost-effective level.

Budgets in many areas are so low that treatment and care are suffering and yet predictably are becoming more expensive because patients are not moving out of the expensive beds into lower cost beds and into the community. On the contrary the movement of patients deteriorating because of inadequate care towards expensive chronic care beds is accelerating. A further discussion of this problem with some suggested aids to solution may be found as Appendix "B" to this brief.

In summary the provision of a socially acceptable, medically adequate, cost effective institutional care system requires that institutional budgets be adequate and global.

It also requires that a complete continuing care system be in place, taking the unnecessarily excessive case load off the institutions. The total result will be a net cost saving to the combined Health—Social Services—Community Affairs—Housing Ministries.

The Medical Status of the Older Worker

There is no need to continue to produce generalizations about the older worker. We are talking about two separate and distinct populations or cohorts: the fit older worker and the sick or disabled older worker. The percentage of persons belonging in each cohort and the approximate rate at which the fit older worker changes into the sick older worker have been discussed. It must be emphasized that human genetics and human life styles mean that fitness to work will follow a normal bell-shaped distribution curve, with a slight skew at either end due to disabilities too severe to permit work.

Those persons handicapped by birth injury or defect or early accidents are a minority but they must be, and are becoming a

Problèmes suscités par les soins hospitaliers dispensés aux personnes âgées au Canada

Au Canada, les soins hospitaliers, régis par les ministères de la Santé, sont bons. Nos hôpitaux spécialisés dans les urgences, la rééducation, les maladies chroniques et mentales sont bien dotés, en équipement et en personnel. Il faut néanmoins préciser que le personnel des institutions où sont soignés les malades mentaux n'est pas suffisant dans la plupart des juridictions.

Les catégories de soins dispensés dans les maisons de repos posent de graves problèmes. Comme le précise ces maisons de repos, la Classification fédérale-provinciale des catégories de soins de 1973, peuvent dispenser des soins de catégorie 2, ce qui leur permet d'être contrôlés par le ministère de la Santé et par le ministère des Affaires communautaires et sociales. Les traitements et les soins dispensés sont suffisants lorsque le financement l'est.

Dans beaucoup de juridictions, le problème devient plus aigu dans les maisons de repos qui dispensent des soins de catégorie 1. Les restrictions budgétaires des dernières années ont dépassé le seuil de rentabilité.

Dans certaines régions, les budgets sont si faibles que les traitements et les soins en souffrent et deviennent, comme on pouvait s'y attendre, de plus en plus onéreux, car les malades séjournent dans les hôpitaux où les coûts sont les plus élevés, au lieu d'aller dans d'autres hôpitaux ou d'être réinsérés dans la collectivité. Et l'on assiste, au contraire, à une détérioration accélérée de la situation de certains malades en raison de l'attention insuffisante accordée aux lits destinés aux soins chroniques. L'appendice B ci-joint reprend ce problème et propose certaines solutions.

En résumé, un système de soins hospitaliers socialement acceptable, médicalement suffisant et rentable exige que les budgets des hôpitaux soient suffisants et globaux.

Cela nécessite aussi la mise en place d'un service complet fonctionnant de façon permanente, qui soulage les institutions du nombre excessif de cas dont elles sont chargées. Au total, cela se traduira par une économie considérable que réaliseront les ministères de la Santé et du Logement, les services sociaux et les affaires communautaires.

Statut médical du vieux travailleur

Il est inutile de continuer à se perdre en généralisations concernant les travailleurs du troisième âge. Nous parlons en fait de deux groupes de population distincts: d'une part les vieux travailleurs qui jouissent encore pleinement de toutes leurs facultés, d'autre part ceux qui sont malades ou handicapés. Il a déjà été question du pourcentage respectif entrant dans chaque catégorie, ainsi que du taux approximatif rendant compte du passage d'élément de la première catégorie dans la deuxième. Il faut souligner que les lois de la génétique, ainsi que le mode de vie permettent d'expliquer que la courbe d'aptitude au travail suit un tracé normal en forme de cloche, venant légèrement s'infléchir de chaque côté en raison d'une incapacité physique d'une gravité telle que tout travail est impossible.

Ceux qui sont handicapés de naissance ou à la suite d'accidents survenus dans la petite enfance sont une minorité qu'il

protected minority. Those who can work should be able to work.

Those persons handicapped by the degenerative diseases which take many years to develop may have disabilities which are not incompatible with working. This minority group also should not be discriminated against. If they are matched carefully to the job, most can work throughout an ordinary work life.

Those too disabled to work will be mentioned below but the average reasonably competent, reasonably fit cohort has not been studied formally by many investigators. However references (2) and (3) point out that 15 years work and more than 20,000 employment examinations plus many multiples of this number of re-examinations after illness or injury have allowed validation of one method of knowing and understanding the fitness of the handicapped, the disadvantaged, the average worker and the various echelons of skilled persons in the world of work.

Physically, mentally and emotionally the average worker will have a morbidity and mortality experience less than the average Canadian. The average Canadian is rated as having a morbidity and mortality experience of 100%. On entry, those able to join the labour force are fit to work or even to go to war. Their morbidity and mortality rates are 90% of expected.

It is obvious to practitioners of the occupational health sciences that some persons develop disabilities which prevent them using their residual abilities in the work environment. For those interested a complete review of this subject is contained in reference (18). Due to heredity or life style approximately 10% have to drop out of the work force early and join the sick, disabled and mostly older cohort. Some few should be retired or retrained at 50 or earlier. Some should not stop contributing to society when they are 80. (2), (3)

There is a smaller percentage currently estimated at about 5% who have worked at a particularly hazardous occupation. These are also forced out of the work force early. This subgroup may increase as a percentage of the total, as more and more ecological and occupational hazards are identified. (18) A third small group who live in those parts of Canada where only very heavy work is available may have to join this cohort for social reasons rather than true disability. The jobs available are usually restricted to mining, lumbering and labour on the pipelines, the railway or highway. If this group lived in an urban setting, most could work. But the cost of retraining and relocating a 55-year old with a large family and equity in a home and land is prohibitive. Most of the persons joining this group currently have only primary school education. As a result, retraining programs are heavily loaded against current older workers. Even the urban older worker has similar problems. Employers and Canada Manpower

faut protéger, et qui l'est d'ailleurs de plus en plus. Ceux qui sont en mesure de travailler devraient en avoir la possibilité.

Ceux qui sont atteints de maladies chroniques, évoluant lentement au cours des années, sont parfois en mesure de travailler. Il conviendrait d'éviter toute discrimination à leur endroit. Si on arrive à les adapter, la plupart d'entre eux peuvent travailler tout au long d'une vie active normale.

Nous mentionnerons plus loin le groupe de ceux qui ne peuvent véritablement pas travailler en raison de leur invalidité, mais nous ferons remarquer, pour le moment, que la catégorie de ceux qui sont moyennement et raisonnablement aptes au travail, a souvent été laissée de côté par la plupart des études faites à ce sujet. Cependant nos notes (2) et (3) signalent qu'après 15 ans de travail et l'examen de plus de 20,000 dossiers, sans parler d'un nombre encore bien plus important de cas ré-examinés pour cause de maladie ou d'accident, on a pu mettre au point une méthode permettant de savoir et de comprendre ce qu'il en était de l'aptitude au travail des handicapés, des désavantagés, du travailleur moyen et permettant également de déterminer divers échelons de compétence dans le monde du travail.

D'un point de vue physique, mental et psychique, la moyenne des travailleurs sera affectée d'un taux de morbidité et de mortalité moindre que celui de l'ensemble des Canadiens pour lequel ce taux est de 100 p. 100. Ceux qui sont aptes à se joindre à la population active, sont capables de travailler ou même d'être mobilisés. Dans ce cas le taux de morbidité et de mortalité est de 90 p. 100.

Les spécialistes de la médecine du travail savent que certaines personnes finissent par contracter des incapacités qui les empêchent d'utiliser pleinement le reste de leurs possibilités sur le lieu de travail. Je signale aux intéressés qu'ils trouveront une analyse complète de ce sujet dans l'annexe (18). Pour des raisons en rapport avec l'hérédité ou le mode de vie, 10 p. 100 des travailleurs doivent quitter prématurément la population active, pour venir rejoindre le groupe généralement plus âgé des malades et des invalides. Il y en a un petit nombre qui déjà à 50 ans, ou même plus tôt, devraient prendre leur retraite ou se recycler alors que d'autres qui ont 80 ans pourraient très bien continuer à se rendre utiles à la société. (2), (3).

Un petit groupe plus restreint, évalué à 5 p. 100 de l'ensemble doit faire face à des conditions de travail particulièrement dangereuses qui les contraignent à quitter la population active plus tôt. La proportion de ce sous-groupe dans le total est appelée à augmenter au fur et à mesure que l'on enregistre des dangers écologiques et professionnels croissants. (18) Il faut y ajouter le troisième groupe, assez petit, de ceux qui vivent dans les régions du Canada où l'on ne trouve que des emplois très durs, ce qui les amène à rejoindre cette dernière catégorie pour des raisons d'ordre social plutôt que d'incapacité. Il s'agit d'emplois dans les mines, dans l'abattage du bois, la construction des pipe-lines, des chemins de fer ou des autoroutes. La plupart de ces ouvriers continueraient à travailler s'ils se trouvaient dans une région urbaine. Mais il coûterait trop cher de recycler et réinstaller un ouvrier de 55 ans ayant une famille nombreuse, une maison et un terrain hypothéqués. La plupart des individus de ce groupe n'ont en général reçu qu'une

spend most of their retraining funds on younger workers. Workmen's Compensation Boards are an exception.

For the purpose of our present discussion, during the period from 1978 to 2030, any improvements in the health sciences will have slight effects on mortality of the post World War II baby boom cohort. An example would be decreasing lung cancer mortality produced by protecting the workers from carcinogens in asbestos and cigarettes. Even if the improvement in exposure were sudden, complete and occurred immediately, there would be only slight effects on mortality rates for 20-30 years. The lag time between the beginning of a cancer and the date it can be diagnosed is variable for each type but usually is very long with most cancers. Above a threshold value at which cancer will occur at a predictable rate, an increase in exposure merely shorten the time until diagnosis is possible. If malignancies ceased to kill, there eventually would be an increase of 2.5 to 3 years in healthy survivorship. Similarly if we were to get a sudden break-through and be able to prevent premature hardening of the arteries (*atherosclerosis*) we would probably add 20-30 years to healthy human survivorship.

The effect of constant improvement in understanding and surveillance of the work environment and the biosphere will have a slow impact on changing healthy survivorship over the next 30 years but the cumulative effects should accelerate after that period.

After the year 2030 we may be talking of an average healthy (*mental and physical*) survivorship of approximately 120 years to a species specific maximum. A curve of percentage survivorship plotted against age would then be almost a straight line until a species specific age, when it would curve rapidly towards zero. This need not necessarily be an economic and social disaster. (*See below under psychological status of the older worker*).

The Mental and Emotional Status of Older Workers

The mental and emotional status of the average older worker is obviously going to be better statistically than that of the new entrants to the labour market because 30-40 years of constantly changing job stresses have weeded out the most susceptible personalities. This does not mean that most persons with psychiatric disabilities cannot be treated so they can work in a normal work environment. They can usually return to work before they are "cured". In fact treating psychiatrists are often warned by their peers in the occupational field not to destroy the employee's balance with the environment in order to obtain a psychiatric cure. If a person who has had a psychiatric breakdown can return to work, that person should be able to continue working. However there may be increased liability of a recurrence of the particular form of deviation from the usual accepted pattern of normal behaviour.

éducation primaire. Il en résulte que les programmes de recyclage ne sont pas disposés à accueillir ces ouvriers déjà âgés. Même dans les régions urbaines, les travailleurs d'un certain âge ont des difficultés semblables. Les employeurs et Main-d'œuvre Canada préfèrent dépenser leurs fonds disponibles pour le recyclage des jeunes travailleurs. Les commissions des accidents du travail font exception en la matière.

En ce qui nous concerne, il faut remarquer que de 1978 à 2030, les progrès qui seront réalisés dans les sciences de l'hygiène et de la santé seront suivis d'effets minimes quant à la mortalité de ceux qui sont nés après la Deuxième Guerre mondiale, pendant les années à forte natalité (baby boom). On pourrait citer l'exemple de la diminution du chiffre des morts dues au cancer du poumon, que l'on peut attribuer à une meilleure protection contre les substances cancérigènes de l'amiante ou du tabac. Même si de façon radicale et immédiate on arrivait à améliorer le degré de protection des ouvriers, les résultats obtenus pour les 20 à 30 années à venir seraient minimes. En effet, l'intervalle entre le début d'un cancer et le moment où il peut être diagnostiqué, s'il varie d'un individu à l'autre, n'en reste pas moins, de façon générale, très long. Passé un certain seuil où l'on peut prévoir quand le cancer se déclarera, une diminution de la protection ne fait que réduire le temps qui s'écoule avant qu'on puisse établir un diagnostic. Dans le cas où les tumeurs malignes cesseraient d'être fatales, on arriverait peut-être à une augmentation du nombre des années de survie de 2,5 à 3 ans. Par contre, si l'on arrivait subitement à éviter le durcissement des artères (artériosclérose), on allongerait la vie de l'individu de 20 à 30 ans.

Si l'on arrive à mieux comprendre tout ce qui concerne l'environnement du travail et la biosphère, on fera changer lentement l'espérance de vie au cours des 30 années à venir, mais la fin de cette période, les effets cumulatifs iront en s'accroissant.

À partir de l'année 2030, nous pouvons sans doute nous attendre à une moyenne d'espérance de vie saine (mentale et physique) plafonnant à environ 120 ans pour l'espèce humaine. Un graphique qui porterait en abscisses cette espérance de longévité et en ordonnées l'âge aboutirait à une courbe à peu près rectiligne jusqu'à un âge donné de l'espèce, pour ensuite décroître rapidement jusqu'à zéro. Il n'est absolument pas nécessaire que cela se traduise par un désastre économique et social. (cf. infra, le statut psychologique du vieux travailleur).

État mental et émotif des travailleurs plus âgés

Du point de vue statistique, l'état mental et émotif de l'employé plus âgé sera sans doute meilleur que celui des nouveaux membres de la population active, car ces 30 à 40 années de stress occasionné par les changements d'emploi ont éliminé les personnalités les plus susceptibles. Cela ne veut pas dire que la plupart de ceux qui souffrent d'incapacité mentale ne peuvent pas être traités pour travailler ensuite dans un milieu normal. Habituellement, ces personnes peuvent reprendre le travail avant d'être «guéries». En fait, leurs collègues dans le domaine professionnel avertissent souvent les psychiatres traitants de ne pas détruire l'équilibre qui existe entre un employé et sa situation de travail, afin d'obtenir une guérison psychiatrique. Si celui qui a connu une dépression psychiatrique peut reprendre le travail, on devrait lui permettre de le

One of the worries of employers of craftsmen is the gradual appearance in older employees of what employers see as incompetence in job performance due to what the employer considers as mental deterioration caused by aging. The number of employees who have age-related mental deterioration is much smaller than supervisors and management believe. A few older employees do have organic mental deterioration before retirement age. Some of these forms of deterioration are potentially remediable if caught in time. These include nutritional deficiencies and disease, e.g. pernicious anaemia, beri beri and pellagra. The latter two are most frequently seen in Canada as a result of malnutrition plus specific brain damage due to alcohol abuse.

Only 20% of organic mental deterioration is caused by hardening of the arteries and other less common diseases of blood vessels. In this group even massive strokes may allow return to work in the same job or different job after rehabilitation. The personality usually remains intact. The more troublesome variety is called Alzheimer's disease. This disease causes 50% of organic mental deterioration. It eventually produces total destruction of personality.

However from the employee's point of view and also that of the employer, all these causes of mental deterioration can be diagnosed at an early stage and appropriate action can be taken.

What these functional and organic diseases of the nervous system require is observant supervision with a good liaison through the personnel department to a competent occupational medicine facility. This facility will have access to the excellent diagnostic and treatment facilities of today's hospital departments of neurological sciences and psychiatry. When the employee's problem has been diagnosed and treated, the occupational medical staff, knowing the employee's job, can usually rematch the person to a job. Sometimes the job can be redesigned. Sometimes the employee has to be reposted. Occasionally the employee is found to be permanently and totally incapable of performing a useful job in the normal work environment.

Employers should not be asked to produce "make work" jobs. In practice one of the more difficult problems is when emotionally handicapped persons become physically ill with a chronic disease. They may be less sure of themselves and may have to take early retirement because of their cumulative disabilities. Many competent occupational physicians with companies who have good employer-employee relations find that about 90 p. cent of the requests for re-posting to easier jobs or for retirement are originated by the employee and not the employer. The conscientious employee knows when his or her ability to do the assigned job is slipping. Often the medical

faire. Toutefois, le risque de récurrence de déviation du comportement reconnu comme normal peut être plus grand.

Une des préoccupations de ceux qui embauchent des hommes de métier est l'émergence progressive, chez les employés plus âgés, de ce que les employeurs considèrent comme une incompétence dans le rendement qu'ils attribuent à une détérioration mentale causée par l'âge. Le nombre d'employés souffrant de détérioration mentale provoquée par l'âge est en réalité beaucoup moins important que le croient les surveillants et la gestion. Quelques employés plus vieux souffrent de détérioration mentale organique avant l'âge de leur retraite. Certaines formes de détérioration mentale peuvent être guéries, si elles sont dépistées à temps. De ce nombre, on compte les carences et les maladies dues à une malnutrition, par exemple l'anémie pernicieuse, le bériberi et le pellagre. Les deux dernières sont les affections les plus fréquentes au Canada, causées par la malnutrition et les lésions cérébrales causées par l'abus de l'alcool.

Seulement 20 p. 100 de la détérioration mentale organique provient de l'artériosclérose ou d'autres affections moins communes des vaisseaux sanguins. Dans ce groupe, même les personnes ayant eu de graves crises cardiaques peuvent reprendre leur même travail, ou un travail différent, après une réadaptation. Habituellement, la personnalité demeure intouchée. La sorte de maladie la plus gênante est celle d'Alzheimer. Cette maladie représente 50 p. cent de la détérioration mentale organique. À la longue, elle résulte en destruction totale de la personnalité.

Toutefois, du point de vue de l'employé aussi bien que de l'employeur, toutes ces causes de détérioration mentale peuvent être diagnostiquées précocement et il est possible de prendre des mesures appropriées.

La vigilance et une bonne liaison, assurées par le service de médecine professionnelle du bureau du personnel, sont nécessaires pour le traitement des maladies fonctionnelles et organiques du système nerveux. Ce service doit avoir accès aux excellents moyens de diagnostic et de traitements que l'on retrouve aujourd'hui dans les départements des sciences neurologiques et psychiatriques des hôpitaux. Lorsque le problème de l'employé a été diagnostiqué et traité, le personnel du service de médecine professionnelle, connaissant la profession de ces employés, peut habituellement permettre à une personne de reprendre le même travail. Parfois, le travail peut être modifié. Parfois, l'employé doit prendre un autre travail. De temps à autre, on estime que l'employé est tout à fait incapable, et de façon permanente, d'exécuter un travail dans un milieu de travail normal.

On ne devrait pas demander aux employeurs de créer des emplois. Dans la pratique, un des problèmes les plus difficiles survient, lorsque celui qui souffre de troubles affectifs est atteint d'une maladie chronique. Sa confiance en lui-même peut être diminuée et il sera peut-être obligé de prendre une retraite prématurée, à cause de l'accumulation de la maladie. Plusieurs médecins de médecine professionnelle compétents, travaillant pour le compte des sociétés qui entretiennent de bonnes relations employeur-employés, se rendent compte qu'environ 90 p. cent des demandes de réaffectation à des emplois plus faciles ou demandes de retraite sont faites, non

department helps find a remediable cause or useful remedial action for the problem.

For interested readers Appendix "C",—"Emotional and Cognitive Disorders in Older Workers" discusses the causes of mental deterioration in older persons in more detail.

The Handicapped at Work

The handicapped can be divided into those with birth defects (*such as cerebral palsy, mental retardation or learning disabilities*) and those who have acquired disabilities. The first group start remedial training almost from birth. We must not forget them in a discussion of retirement policies because many of them grow to adulthood, join the work force and work to retirement. Some of them will never join the work force and are part of the 10 p. cent of non-productive adults in our society. Many of this group require specialized institutional care all their lives. Some of those who join the work force will require institutional care after they cease to be productive. They may join the frail old at an earlier age than the average retired worker. The percentage requiring institutional care may be somewhat higher than an equivalent group of fit workers.

The other group of handicapped with acquired disabilities is the largest group of handicapped in the community. They are the blind, the deaf, the survivors of strokes, heart attacks, motor vehicle or occupational accidents with paraplegia or quadriplegia, amputations, or limitations of mobility or power such as occurs to some persons suffering from arthritis. Acute and chronic rehabilitation of the sufferers from arthritis is well organized. The CNIB is perhaps the most widely known organization of this type. Workmen's Compensation boards in Canada are very competent and are the envy of other jurisdictions. The weakest link in rehabilitation and retraining is probably that for non-occupational disease or injury. Even here, Toronto Rehabilitation centre is an excellent example of how such rehabilitation should be done. It is well staffed and has an international reputation for post-heart attack rehabilitation. There are well organized Vocational Rehabilitation units in most centres in Canada, often part of Canada Manpower.

The single most important part of all assessment, rehabilitation and training programs for the handicapped is that they must be individualized. All people are different and the same contractual job descriptions in different companies may require an entirely different quality of work. The majority of persons with acquired handicaps can return to the work environment and do a useful job. Individual study of each person must continue to permit a good match between the person's

pas par l'employeur mais par l'employé. L'employé consciencieux sait quand ses aptitudes à faire son travail commencent à diminuer. Souvent, le département médical trouve la cause qu'il est possible de guérir ou pour laquelle on peut prendre des mesures correctives utiles pour régler le problème.

Pour les intéressés, l'appendice «C»—"Désordres émotifs et cognitifs chez les travailleurs plus âgés" traite un peu plus en profondeur des causes de la détérioration mentale chez les personnes plus âgées.

Handicapés au travail

Les handicapés peuvent être répartis en deux groupes: ceux qui ont des défauts congénitaux (telle que la paralysie par encéphalopathie, l'arriération mentale ou des difficultés d'apprentissage) et ceux qui ont des difficultés acquises. A ceux du premier groupe, on donne une formation corrective dès la naissance, ou presque. Il faut en tenir compte lorsque nous parlons des politiques de retraite, car plusieurs d'entre eux atteindront l'âge adulte, seront membres de la population active et travailleront jusqu'à la retraite. Certains d'entre eux ne participeront jamais à la population active et comptent parmi les 10 p. cent des adultes non productifs dans notre société. Beaucoup, dans ce groupe, nécessitent pendant toute leur vie des soins spécialisés offerts dans un établissement de santé. Certaines de ceux qui feront partie de la population active nécessiteront des soins dans un établissement, lorsqu'ils cesseront d'être productifs. Ils deviendront âgés et fragiles, à un âge moins avancé que le travailleur moyen à la retraite. Le pourcentage de ceux qui ont besoin de soins dans un établissement peut être quelque peu plus élevé qu'un groupe équivalent de travailleurs en santé.

Le second groupe d'handicapés, ceux ayant des incapacités acquises, est le plus important dans la communauté. Il comprend les aveugles, les sourds, ceux qui ont survécu à des faiblesses ou des crises cardiaques, des accidents d'automobiles ou de travail, ceux qui sont atteints de paralysie ou de quadriplégie, amputés, ou souffrant de mobilité limitée, comme on le voit parfois chez certains arthritiques. La réadaptation de ceux qui souffrent d'arthrite aiguë ou chronique est bien organisée. L'INCA est peut-être l'organisme le plus reconnu qui s'occupe de ce groupe. La Commission de réparation des accidents du travail au Canada est très compétente et est enviée par les autres juridictions. Le domaine le plus faible de la réadaptation et la réformation est probablement celui qui porte sur des maladies ou des blessures non reliées au travail. Mais même alors, le Centre de réadaptation de Toronto est un excellent exemple de la façon dont cette réadaptation doit être faite. Le Centre a un personnel compétent et une réputation internationale pour la réadaptation suite à une crise cardiaque. Dans la plupart des grands centres urbains au Canada, on retrouve des unités de réadaptation professionnelle qui sont souvent reliés aux Centres de main-d'œuvre.

Tous les programmes d'évaluation, de rééducation et de formation des handicapés doivent nécessairement être adaptés à chaque individu. Chaque cas est différent des autres, et les mêmes descriptions de postes à contrat dans différents organismes peuvent nécessiter une qualité de travail entièrement différente. La majorité des personnes qui ont acquis un handicap peuvent retourner dans le monde du travail et effectuer une tâche utile. L'étude de chaque cas doit constamment

residual abilities and the requirements of the job. Over 80 p. cent of such persons with disability will produce more for their job dollar than the average healthy employee. For a more detailed discussion of this subject see Appendix "D"—"The Handicapped at Work".

In summary the most important problems faced by the handicapped old or young are: (1) A recent problem of shortage of funds available for rehabilitation and retraining of non-work-related disabilities. (2) The long term problem of convincing employers over and over again that hiring the handicapped is good business.

Retirement

Previously quoted data show that there has been a slight decrease in participation in the work force by persons over 65 in the past few years. This accompanies a general trend to permissive earlier retirement. The point has already been made that if voluntary retirement ages are lowered, the compulsory retirement ages must be raised.

Retirement, even for the majority who want to retire early or at the usual age, is a difficult process socially and psychologically. This is even more of a problem for the minority who have to retire when they do not wish to or cannot afford to withdraw from the work force.

Preretirement planning

This helps to ease the various stresses. The majority of the current generation of retirees rely heavily on their family for physical support and even accommodation. Most employees rely blindly on OASP, CPP and private pension plans in order to assure their financial solvency on retirement. The minority who saved rigorously may find their carefully husbanded buying power disappearing from inflation and true product cost increases.

In one study it was found that fewer than 50 p. cent of employees aged 50-70 of one public service knew what their pension was going to be. Even less had related it to their current rate of expenditure. The interview asking about retirement planning deliberately did not offer any solutions in the first phase of the study. These interviews were found to be so stressing that they had to be placed last in the long series of tests, interviews and examinations each candidate volunteered to go through to prevent distortion of some of the other tests. It was interesting that 2½ years later on second interview, one-half of the retirement problems had been solved by the candidates. The interview was much less stressing to all. This time advice was given because so much of the social planning for retirement was unrealistic. Confirmed centre city core dwellers who had never even owned a cottage were planning to move north into a winterized cottage or start farming. Farmers were planning to move into expensive and lonely large city

essayer d'établir un lien entre les possibilités résiduelles de la personne et les nécessités du poste. A salaire égal, plus de 80 pour cent des handicapés ont une productivité supérieure à la moyenne des employés bien portants. Pour une discussion plus détaillée sur le sujet, voir l'Appendice «D»—"Les handicapés au travail".

En résumé, les problèmes les plus importants qui se posent aux handicapés, jeunes ou vieux, sont les suivants: (1) le problème récent de la pénurie des fonds consacrés à la rééducation et à la formation des personnes atteintes d'un handicap sans rapport avec le travail; (2) le problème qui se pose à long terme d'arriver à convaincre les employeurs qu'il est dans leur intérêt d'engager des handicapés.

Retraite

Les données citées précédemment indiquent que la participation des personnes de plus de 65 ans au monde du travail a légèrement diminué ces dernières années. Ce phénomène s'accompagne d'une tendance générale à prendre une retraite anticipée. On a déjà indiqué que si l'on a faussé l'âge de la retraite volontaire, l'âge de la retraite obligatoire doit être relevé.

Même pour la majorité des travailleurs qui veulent prendre leur retraite à l'âge normal ou avant, cette retraite pose de délicats problèmes d'ordre social et psychologique. Ces problèmes sont encore plus complexes pour la minorité de personnes qui doivent prendre leur retraite alors qu'elles ne souhaitent pas le faire ou qu'elles ne peuvent pas se permettre de quitter la population active.

Planification en prévision de la retraite

La planification en prévision de la retraite permet d'éviter plusieurs difficultés. La majorité de la génération actuelle de retraités compte beaucoup sur la famille comme soutien matériel, voire même pour son logement. La plupart des employés s'en remettent aveuglément à la sécurité de la vieillesse, au régime de pension du Canada et aux régimes privés de pension pour assurer leur solvabilité financière pendant leur retraite. Les autres, qui constituent une minorité et qui ont épargné scrupuleusement, peuvent voir leur pouvoir d'achat s'amenuiser du fait de l'inflation et de l'augmentation du coût des produits.

Dans une étude, on a constaté que moins de 50 pour cent des employés âgés de 50 à 70 ans d'un service public savaient quel serait le montant de leur pension. Plus rares encore étaient ceux qui envisageaient un changement de leur rythme de dépense après leur départ en retraite. Les entrevues portant sur l'organisation de la retraite n'ont apporté aucune solution dans la première partie de l'étude. Ces entrevues étaient si angoissantes qu'on a dû les placer à la fin de la longue série de tests, d'entrevues et d'examen que chaque candidat acceptait de subir, afin qu'elles ne faussent pas les résultats d'autres tests. Il est intéressant de remarquer que deux ans et demi après la deuxième entrevue, la moitié des problèmes de la retraite avait été résolue par les candidats. L'entrevue a été beaucoup moins angoissante pour tout le monde. Cette fois-là, on a donné des conseils, car une grande partie de la planification sociale en vue de la retraite était irréaliste. Des personnes qui habitaient depuis longtemps le centre d'une ville et qui n'avaient jamais

accommodation instead of into small towns where they would feel at home at less cost. (2).

Few, if any, had thought of the possibility of disability or frailty as a factor in their choice of location or life style. Probably preretirement seminars are most useful if they can discuss general problems in groups. They should then change to counselling on the basis of one counsellor to one family if possible. Husband and spouse should be counselled together.

There are many opinions about when preretirement counselling should start. Probably financial and social affairs should first be discussed some 20 years before retirement to allow amendment of unrealistic planning. There should be a financial update at intervals. At about age 50 the medical, including psychological problems of retiring should be outlined. Senior workers should be encouraged to begin preretirement remedial or preventive work on medical, dental, social and spiritual problems. Finally before separation from the work society, a highly individualized financial, social, medical, dental and spiritual review would be ideal.

The Retirement Process

After 25 to 50 years in the labour force and most often with the same employer for the final 10-20 years, the gold watch is presented, old friends remark about how fortunate the retiree is and that's it. The retirement process has started and finished for most workers in one day; usually exactly 65 years from their date of birth. Seldom is a process as truncated as is retirement. The impact on the worker's spouse, siblings, children and other persons in the social network is likely to be even less understood and certainly unlikely to be related to a process.

Many alternative suggestions have been made to alleviate this "here today, gone tomorrow" problem. Preretirement counselling or education may help to ameliorate these concerns. However success exists only to the extent that such counselling is able to deal with the person and his or her social networks over a relatively lengthy period of time and process of retirement.

One concrete effort which several industries and labour unions have agreed to undertake is a more flexible approach to holiday time with as much as six months of vacation in each of the last three or four years of "full-employment". It is often possible in such settings for those who wish to continue to work following retirement to do so on a less than "full-employment" basis. Many organizations can provide such opportunities within their own structure.

possédé de maison à la campagne envisageaient de partir dans le Nord dans un chalet aménagé pour l'hiver, ou de se lancer dans l'agriculture. Des agriculteurs envisageaient de s'installer dans des logements urbains isolés et coûteux au lieu de choisir de petites villes où ils se seraient sentis à l'aise à moindres frais.

Très rares sont ceux qui ont envisagé l'éventualité d'une invalidité lors du choix de l'emplacement où ils allaient se retirer, ou du style de vie qu'ils allaient avoir alors. Les séminaires qui précèdent leur départ en retraite sont sans doute très utiles si l'on peut y aborder en groupes les problèmes généraux. Ces séminaires peuvent être suivis de séances d'orientation, sur la base d'un orientateur par famille, si possible. Les époux doivent assister ensemble à ces séances.

Les opinions divergent quant au moment où cette orientation devrait commencer. Les problèmes financiers et sociaux devraient sans doute être abordés environ 20 ans avant la retraite, pour permettre de rectifier des planifications irréalistes. Une mise à jour de leurs finances devrait intervenir périodiquement. A 50 ans, il faudrait insister sur les problèmes médicaux de la retraite, notamment les problèmes psychologiques. Les travailleurs âgés devraient être encouragés à entreprendre des démarches avant la retraite sur les problèmes médicaux, dentaires, sociaux et spirituels. Enfin, avant de quitter le monde du travail, il serait idéal de procéder par un examen financier, social, médical, dentaire et spirituel très individualisé.

Le processus de la retraite

Après 25 ou 50 ans de vie active, passée le plus souvent auprès du même employeur pendant les 10 à 20 dernières années, l'employé se voit offrir une montre en or, les vieux amis insistent sur la chance du retraité, et l'étape est franchie. Le processus de départ en retraite est consommé en un seul jour pour la plupart des travailleurs; cela se produit généralement 65 ans exactement après la naissance. Il existe peu d'événements aussi brusques que le départ en retraite. Pour l'épouse du retraité, pour ses enfants et pour les personnes qui l'entourent, les conséquences du départ en retraite ont peu de chances d'être comprises, ou même reliées à un contexte d'ensemble.

On a proposé bien des solutions de remplacement pour remédier au caractère soudain du départ en retraite. L'orientation et l'éducation avant le départ en retraite peuvent soulager ces préoccupations. Cependant, le succès n'est possible que dans la mesure où l'intéressé et son environnement social peuvent bénéficier de l'orientation sur une période de temps suffisamment longue.

Une décision que plusieurs industries et différents syndicats ont convenu de prendre consiste à faire preuve de plus de souplesse quant à la durée des vacances accordées aux employés, qui pourraient prendre jusqu'à six mois de congé au cours de chacune des trois ou quatre dernières années durant lesquelles ils ont occupé un emploi à plein temps. Dans de telles conditions, les employés qui désirent continuer à travailler après avoir été mis à la retraite ont souvent la possibilité de le faire en travaillant occasionnellement. De nombreuses entreprises peuvent offrir ces possibilités dans le cadre de leur propre service.

The retail sector currently uses older workers (*most of whom are retired*) to help staff six and seven day work weeks and to assist during peak sales periods (*such as Christmas*) as well as to provide summer vacation relief work. Many other industries could do likewise to meet rush orders, special contracts, or summer relief. The educational system has traditionally had some leeway at the university level but virtually none at other levels. The majority of self-employed professionals, business owners and farmers make their own progressive retirement plans on an individual idiosyncratic basis.

Much remains to be done in order to allow each individual to determine their own style, timing, and process of retirement without reference to some "mystical" age, mandatory or otherwise at which retirement ought to occur. The removal of mandatory retirement age will affect relatively few persons unless it also provides adequate pensions for those who wish to retire "early". The key to progressive retirement policies and a flexible retirement process remains the provision of adequate pensions with viable options for less than full-employment, without short term or long range penalties.

Motivation for Retirement

Analyzing the causes and consequences of individual decisions to continue or not to continue in financially rewarding employment requires a multi-disciplinary examination of human motives. Medical, psychological, economic, social and biological considerations are all relevant. Gerontological investigations have often followed the common-sense plan of enquiring of those who are and those who are not at work about the advantages and disadvantages of belonging to the labour force versus retirement. It has been found, as might be expected, that health, finances and activities that replace hours committed to a job are usually of paramount influence. However, this simple threefold classification conceals many intractable issues and does not include all sources of satisfaction or dissatisfaction.

One confusing complexity is illustrated by the basic contradictory attitudes held by most of us towards work of any kind. In general, people report that they are favourably disposed to their own jobs, but obviously we also enjoy holidays, i.e. not working. Nevertheless, the pleasure derived from not working depends in part on having a job from which one is holidaying; subjective evaluations of not working or working are contingent on the person's situation and frame of reference. Financial support of leisure time is an important aspect of the paradoxical liking and disliking for work. It can be taken for granted that a paid holiday is appreciated differently than an unpaid holiday. The meaning of identical activities is not identical when in one case a financial reward is anticipated

Dans le commerce de détail, les entreprises emploient généralement des travailleurs âgés (la plupart sont des retraités) pour qu'ils aident leur personnel durant six ou sept jours de semaines ouvrables et pour qu'ils apportent leur concours durant les périodes où le volume des ventes atteint son maximum (notamment durant la période de Noël), et également pour remplacer des employés au cours des congés d'été. De nombreuses autres industries pourraient procéder de même pour faire face aux commandes urgentes, aux contrats spéciaux, ou au remplacement d'employés en été. L'enseignement a traditionnellement eu une certaine latitude à cet égard au niveau des universités, mais pratiquement aucune aux autres niveaux. La majorité des membres des professions libérales, des propriétaires d'entreprises et des agriculteurs qui travaillent à leur compte établissent leur propre régime progressif de retraite sur une base individuelle en fonction de leurs besoins personnels.

Il reste beaucoup à faire afin de permettre à chaque individu de choisir son propre régime de retraite et de s'accorder des délais sans tenir compte d'un certain âge «mystique» obligatoire ou non auquel on doit prendre sa retraite. La suppression de l'âge de retraite obligatoire touchera relativement peu de travailleurs, à moins qu'elle ne prévoie également des pensions adéquates pour ceux qui désirent prendre leur retraite prématurément. Le versement de pensions adéquates avec la possibilité d'obtenir un emploi occasionnel est un avantage à court ou à long terme et demeure le facteur essentiel pour l'adoption de programmes de retraites progressives et d'un régime souple en matière de retraite.

Raisons pour lesquelles les travailleurs prennent leur retraite

L'analyse des causes et des conséquences de décisions prises individuellement de continuer ou non à occuper un emploi lucratif nécessite un examen multidisciplinaire des motifs humains. Des raisons médicales, psychologiques, économiques, sociales et biologiques sont toutes pertinentes. Des enquêtes gérontologiques ont souvent fait suite à la méthode qui relève du bon sens, qui consiste à interroger les personnes qui occupent des emplois et les retraités au sujet des avantages et des désavantages d'appartenir à la population active au lieu d'être à la retraite. On a découvert, comme on pouvait s'y attendre, que la santé, la situation pécuniaire et les activités qui remplacent les heures consacrées à l'exercice d'un emploi ont habituellement une influence déterminante. Toutefois, ces trois facteurs dissimulent de nombreux problèmes insolubles et n'englobent pas toutes les causes de satisfaction ou d'insatisfaction.

Les attitudes fondamentalement contradictoires que la plupart d'entre nous ont à l'égard de tout genre de travail illustrent la complexité troublante du problème. En général, les gens déclarent qu'ils aiment leur travail, mais évidemment, nous apprécions également les vacances, c'est-à-dire le fait de ne pas travailler. Néanmoins, le plaisir que procure le fait de ne pas travailler dépend en partie des vacances qui en découlent; l'évaluation subjective du fait de travailler ou d'être inactif dépend de la situation de l'intéressé et de ses conceptions. Les congés payés constituent un aspect important de la version au travail ou de l'amour paradoxal qu'on lui porte. On peut présumer qu'un congé payé est apprécié différemment qu'un congé non rémunéré. La signification d'activités identi-

and, in the other case, it is not. A wage or honorarium tends to increase the enjoyment of an activity, however wealthy a person is. Babysitting as a regular favour to a neighbour is not quite the same as babysitting for pay, especially when no other opportunities for gainful occupations are available. Another extreme is demonstrated by the report that some grandparents are prepared to pay their children for the privilege of babysitting a grandchild!

Discussions about retirement are often ambiguous because of differing, unrevealed assumptions concerning finances. An announced desire to retire or not to retire from a job, to retire early or to retire late, is greatly influenced by implicit beliefs regarding payment of pensions and the intention of finding some other paid occupation following "retirement". The fundamental policy issue of compulsory retirement clearly depends on whether an individual can continue working on his old job while receiving the expected pension at the expected age, as well as on the real value of that pension during inflationary periods. For example, the Department of Health and Welfare unpublished 1975 survey found that far more people in the labour force than outside it preferred earlier retirement ages, providing income was adequate. But what was considered an adequate income for retirement was much higher among those still working, and almost half of the middle-aged working group anticipated paid employment after "retiring".

Health, and its relationship to retirement motives, is even more convoluted than the financial variable. The most frequently self-ascribed reason for early retirement is poor health, but the poor health usually continues even after job stresses have ceased, and will reduce morale during the retirement years. At the same time, enjoyment of previous paid employment in retrospect is likely to be accentuated among the frail retired, because they have fewer alternative satisfying pastimes and, therefore, miss their work more than the fit. Further, with advancing age, illness becomes more prevalent, and the effects of retirement are difficult to separate from biological aging processes.

Activities during retirement have already been seen to interact with financial and health status. Opportunities for and pleasures from alternative occupation after leaving the work force depend on a multitude of other factors, such as family background, rural versus urban living, personality traits that help or hinder adaptation to new circumstances, previous employment, occasions for demonstrating old skills and acquiring new ones, and so on.

As the resilience of the elderly, especially the junior aged group in their sixties and seventies, has become more obvious, progress has been made in establishing outlets for pursuit of hobbies, education, social centres and, most importantly, for possibilities of services which older people provide to other

ques diffère lorsque, dans un cas, un gain financier est envisagé et que dans l'autre, il ne l'est pas. Un salaire ou des honoraires tentent à accroître le plaisir qu'on tire d'une activité, quelle que soit la situation financière de l'intéressé. Garder un enfant pour obliger un voisin est différent de garder un enfant contre rémunération, particulièrement lorsqu'il y a en plus l'impossibilité d'obtenir un emploi rémunérateur. Une autre situation extrême est démontrée par le fait que certains grands-parents sont disposés à payer leurs enfants pour le privilège de garder un de leurs petits-enfants!

Les discussions au sujet de la retraite sont souvent ambiguës à cause des suppositions divergentes qui n'ont pas été révélées au sujet de la situation financière des intéressés. Un désir avoué de prendre sa retraite ou de ne pas le faire, ou de la prendre prématurément ou plus tard, est fortement influencé par les croyances implicites concernant le versement de pensions et l'intention de trouver un autre emploi rémunéré après la retraite. Le point fondamentalement contesté en ce qui concerne la retraite obligatoire dépend nettement de savoir si un particulier peut continuer à occuper son emploi tout en touchant la pension escomptée à l'âge prévu, et également de la valeur effective de cette pension en période d'inflation. Par exemple, une enquête effectuée en 1974 par le ministère de la Santé et du Bien-être social, et dont les résultats n'ont pas été publiés, a permis de découvrir que beaucoup plus de personnes membres de la population active que celles qui ne le sont pas, préféreraient prendre leur retraite prématurément pourvu que leur pension soit adéquate. Mais ce qui était considéré comme un revenu adéquat pour la retraite était beaucoup plus élevé parmi ceux qui travaillaient encore, et presque la moitié des quinquagénaires qui travaillaient envisageaient d'occuper un emploi rémunéré après leur retraite.

La santé, et ses rapports avec les raisons de prendre sa retraite, est un facteur encore plus complexe que la variable financière. La mauvaise santé est la raison la plus fréquemment donnée pour prendre sa retraite prématurément, mais habituellement l'intéressé continue à avoir une mauvaise santé, même après la cessation des tensions dues à l'emploi, et son moral sera plutôt bas durant ses années de retraite. En même temps, le retraité malade est susceptible de se souvenir d'avoir aimé son emploi rémunéré parce qu'il n'a pas beaucoup d'autres passe-temps satisfaisants et par conséquent, son travail lui manque plus qu'au retraité qui est en bonne santé. En outre, plus on avance en âge, plus la santé devient précaire et les répercussions de la retraite sont difficiles à séparer des effets biologiques de la vieillesse.

On a déjà constaté que les activités au cours de la retraite avaient une influence, de même que la situation financière et l'état de santé. Les possibilités d'obtenir un autre emploi après avoir pris sa retraite et le plaisir qu'on en tire dépendent d'une multitude d'autres facteurs, tels que la vie rurale par opposition à la vie urbaine, les aspects de la personnalité qui favorisent ou entravent l'adaptation à de nouvelles conditions et l'occasion d'exercer son ancien emploi pour démontrer ses compétences acquises et en acquérir de nouvelles.

À mesure qu'on prenait conscience des perspectives qui s'ouvraient aux personnes âgées, et plus particulièrement aux cadets de ce groupe, c'est-à-dire aux sexagénaires et aux septuagénaires, on a vu apparaître des installations leur permettant de pratiquer leurs passe-temps, de suivre des cours,

community groups. Motives are stimulated by opportunity, but it is accessibility rather than availability where deficiencies are most noticeable, although lacunae in opportunities for certain groups, such as formerly blue-collared workers, also deserve more concern.

Bibliography for "Motivation for Retirement" will be found in Appendix "A"—Reference numbers (3), (4) and (19)—(25) inclusive.

The Retired

The problems of the healthy retired have been covered in preceding sections of this brief. Volunteer work is an area where retirees can be extremely useful. Senior citizens' centres and day care centres need a large input from alert older volunteers. There must be a professional core of nurse, social worker, dietitian, drivers with chauffeurs' licences and kitchen staff (*if meals are served in the centre or meals-on-wheels are prepared at the centre*). Each Seniors' Centre will develop its own character depending on the area, the members, the staff and their strengths. There will be many skills among the members which others can use. Retired accountants and bankers can help with budgets and income tax returns. Retired teachers can lead seminars. People with an arts or crafts background can lead groups who can make useful and saleable articles. One centre has a shoemaker, a real craftsman or orthopedic boots, who helps fellow members stay within their budget. Many retirees retire to work at an avocation or their vocation. A few do their most productive work after usual retirement ages. The accumulated wisdom and knowledge of mentally alert seniors cannot be duplicated by their juniors.

An increasing percentage of the surviving male senior citizens who have reached their early 80's become frail and sick. Female seniors reach the same level of frailty in their mid 80's. When they reach this stage at any age, they need progressively more support from the community and if sick, a lot of support from the health disciplines. As explained earlier in this paper under "Medical Status of the Elderly" the sick care of Canadians is very good. There have been suggestions in the media that the quality of geriatric medicine is not as good as the quality of, for example, its opposite number—pediatric medicine.

Geriatric Care in Canada

It is probably true that until recently the amount of teaching directed at medical students and interns about the aged was small in quantity and poor in quality. Most family practitioners earn about 70% of their income by treating older people. Unfortunately their teachers taught many generations of physicians and nurses that the older person was merely an

des centres sociaux et, ce qui est plus important encore, des structures offrant aux anciens la possibilité de disposer des services à d'autres groupes de la collectivité. L'occasion suscite l'action, mais c'est au niveau de l'accessibilité plutôt que de la disponibilité que les lacunes sont les plus évidentes, même si le manque d'occasions offertes à certains groupes comme les collets bleus à la retraite mérite également que l'on s'y intéresse.

On trouvera à l'annexe A, la bibliographie relative à la section «Motifs qui poussent à la retraite» numéros de référence 3, 4 et 19 à 25 inclusivement.

Le retraité

Les sections antérieures de ce mémoire ont déjà fait état des problèmes auxquels sont confrontés les retraités jouissant d'une bonne santé. Le bénévolat est un domaine dans lequel les retraités peuvent être extrêmement utiles. Les centres pour personnes âgées et les garderies ont besoin de la participation massive de retraités alertes. On doit évidemment y prévoir un noyau professionnel d'infirmières, de travailleurs sociaux, de diététiciens, de conducteurs avec permis de chauffeur et d'employés de cuisine (si des repas sont servis au centre ou si l'on y prépare des repas pour livrer ailleurs). Chaque centre pour personnes âgées développera sa propre personnalité en fonction de la région, des membres, du personnel et de ses qualités. Un grand nombre de membres pourront communiquer leurs talents pratiques aux autres. Des comptables et des banquiers à la retraite peuvent aider à établir des budgets et à remplir des déclarations d'impôt. De leur côté, les anciens enseignants peuvent animer des colloques. Les spécialistes des arts et métiers peuvent prendre la direction de groupes qui se chargeraient de la fabrication d'articles utiles et commercialement exploitables. Un centre compte parmi ses membres un cordonnier spécialiste des chaussures orthopédiques qui sont ainsi offertes aux autres membres à des prix abordables. Un grand nombre d'anciens travailleurs prennent leur retraite pour se livrer à d'autres occupations ou pour suivre leur vocation. Certains deviennent même plus productifs passé l'âge normal de la retraite. La sagesse et les connaissances accumulées par les anciens à l'esprit alerte sont inestimables pour leurs cadets.

Les hommes qui ont passé le cap des 80 ans sont de plus en plus exposés à la faiblesse d'âge et à la maladie. Les femmes atteignent ce stade vers l'âge de 85 ans, mais quel que soit leur âge, ils doivent compter de plus en plus sur l'aide de la collectivité et s'ils sont atteints de maladies, le secteur médical doit se porter à leur secours. Comme on l'a expliqué précédemment dans la section «Soins médicaux prodigués aux personnes âgées», les services médicaux offerts aux Canadiens sont de très bonne qualité. Certains organismes d'information ont laissé entendre que la qualité des soins gériatriques n'était pas aussi bonne que celle, par exemple, des soins pédiatriques qui leur font pendant.

Soins gériatriques au Canada

Il est probablement vrai que jusqu'à tout récemment, l'enseignement prodigué aux étudiants en médecine et aux internes au sujet de la vieillesse était médiocre tant quantitativement que qualitativement. La plupart des médecins de famille gagnent 70 p. 100 de leur revenu en traitant des personnes âgées. Malheureusement, ces maîtres ont enseigné à de nom-

older mature adult with more complaints and disabilities. Most doctors like successes. They enjoy helping deliver a healthy new born and returning healthy children, healthy workers and nature adults to health. When these people get sick, the doctor can usually cure them. As degenerative disease takes over, the doctor has to change from cure to palliation of disease. Until recently then, oldsters probably did not get as well treated as they should have been. A quick visit to a hurried, harried doctor produced three more sets of pills to take and very little support.

The problem really was that doctors did not know that the biology of aging as we understand it now is not a direct continuum of maturation. It requires a new type of medicine and a major modification in the doctor's traditional techniques. Symptoms and signs of disease and the response to drugs and treatment changed dramatically in the elderly.

Fortunately a nucleus of scientists began a generation ago to become interested in these differences and saw a real challenge. Clinicians in the United Kingdom have developed a more advanced understanding of the problem than Canadian clinicians in general. They have chairs or departments of geriatrics in most medical schools. There is a specialist in geriatrics on the active staff of all general hospitals. The family doctor tends to refer his older patients' problems to the geriatrician (*specialist in treatment of the aged sick*) for advice on how to handle such problems. This approach probably would not work in Canada.

In Canada the trend seems to be to train geriatricians for the faculties of teaching hospitals. We are at the stage of questioning the validity of some assumptions before becoming firmly committed to one or another course of action. The problem is clearly understood. The administrative details of our definitive solution of the problem are still being queried. In the meantime, however, we are not standing still.

There is some resistance within the College of Family Practice to creating a British style specialty of Geriatrics at the Royal College of Physicians level. Family practitioners in Canada traditionally have supplied complete care for the elderly except when the problem would require a consultation excluding age as a factor. However the College of Family Practice will undoubtedly aim for some form of recognition of special competence in geriatric medicine.

There is also some doubt within the Royal College of Physicians of Canada as to what form recognition of competence in geriatric medicine should take. For example, should specialists in the many subspecialties within the specialty of Internal Medicine receive a certificate or diploma of competence in Geriatric Medicine or should Geriatric Medicine become a new subspecialty of Internal Medicine? There is

breuses générations de médecins et d'infirmières que le vieillard n'était qu'un adulte mature d'âge avancé plus enclin à se plaindre et frappé d'incapacité physique. La plupart des médecins aiment connaître des succès. Ils retirent de la satisfaction en aidant à la naissance un nouveau-né sain et en ramenant à la santé des enfants, des travailleurs et des adultes sains. Lorsque ces derniers sont frappés de maladies, le médecin peut habituellement les guérir. A mesure que la dégénérescence apparaît, le médecin doit chercher à atténuer la maladie plutôt qu'à guérir. Ainsi, jusqu'à tout récemment, les personnes âgées n'ont probablement pas été aussi bien traitées qu'elles auraient dû l'être. Une brève visite chez un médecin pressé et bourru se soldait par trois prescriptions de comprimés et très peu de soutien moral.

En réalité, le problème était que les médecins ne savaient pas que la biologie du vieillissement comme nous la connaissons maintenant n'est pas la suite directe de la maturité. Il faut mettre au point un nouveau type de médecine et modifier en profondeur les techniques médicales traditionnelles. La connaissance des symptômes et des signes de la maladie ainsi que des réactions aux médicaments et aux traitements chez les personnes âgées a évolué considérablement.

Heureusement, un groupe de scientifiques s'intéressent depuis une génération à ces différences et y ont vu un véritable défi à révéler. De façon générale, les cliniciens du Royaume-Uni en sont arrivés à une compréhension du problème beaucoup plus avancée que celle de leurs homologues canadiens. La plupart des écoles de médecine comptent des chaires ou des départements de gériatrie. On retrouve un spécialiste en gériatrie au sein du personnel actif de tous les hôpitaux généraux. Le médecin de famille est porté à soumettre les problèmes de ses patients âgés aux gérontologues (spécialiste du traitement des maladies reliées à la vieillesse) et à lui demander conseil. Il serait probablement impossible de procéder de cette façon au Canada.

Ici, on semble avoir tendance à former les gérontologues pour les destiner aux facultés de médecine attachées aux hôpitaux. Nous en sommes encore au point où il faut évaluer la validité de certaines hypothèses avant de prendre fermement position pour l'une ou l'autre. Le problème est bien cerné. Il nous reste à régler les détails administratifs que comportera l'adoption d'une solution définitive. Entre-temps, toutefois, nous ne restons pas inactifs.

Le Collège des médecins de famille hésite à créer une section de gériatrie de type britannique au sein du Collège royal des médecins. Par le passé, les médecins de famille canadiens ont pris entièrement en charge les personnes âgées sauf lorsqu'il leur fallait consulter des spécialistes dans les cas où l'âge n'entrait pas en ligne de compte. Toutefois, le Collège des médecins de famille tentera sans doute d'obtenir qu'on lui reconnaisse une compétence particulière en matière de soins gériatriques.

Le Collège royal des médecins du Canada s'interroge également sur la forme que prendra cette reconnaissance. Par exemple, devrait-on décerner un certificat ou un diplôme de compétence en soins gériatriques aux spécialistes des nombreuses sous-spécialités de la médecine interne ou la gériatrie devrait-elle être considérée comme une nouvelle sous-division de la médecine interne? En outre, certaines facultés de méde-

again some resistance within some of the more traditionally oriented faculties of medicine. Some seem unwilling to accept geriatrics as a viable subspecialty of medicine for teaching purposes. However some universities have overcome both these problems.

In Canada we now have departments of geriatrics in hospitals of five or more medical faculties and at least one appointed professor of a university department of Geriatrics. One province has a Provincial Gerontologist. There are also departments of Gerontology at two Universities to coordinate and organize interdisciplinary teaching of the rapidly accumulating knowledge about sciences of aging. These professors of gerontology draw their lecturers from the faculties of medicine, nursing, physiotherapy, occupational therapy, public health, engineering, architecture, law, theology, sociology, social work, social welfare and from regional experts in ecology, recreation and many others.

The Royal College of Physicians and Surgeons, the Canadian Medical Association and Provincial Medical Association meetings all include sessions on geriatrics or gerontology. Most universities now offer seminars in parts of geriatric medicine or gerontology. Some are designed for one discipline such as nursing or social work, while others are multi-disciplinary.

Outreach programs from geriatric teaching facilities may include clinics in senior citizen housing complexes, day hospitals and day care centres, plus visits to the actual homes with a faculty tutor. These university-based geriatric facilities cannot help the average Canadian beyond the physical outreach of the school except through their teaching function.

The nursing, occupational therapy, physical therapy and social work schools of those universities which have been forward-looking in geriatrics and gerontology are far advanced in their areas of gerontological expertise. Those who have post-graduate degrees and diplomas in geriatric nursing and gerontological social work are in great demand. In all the jurisdictions which have advanced systems of continuing care, they are the administrators of choice.

Professionally therefore we can say that the situation is improving. There is a lot of poor geriatric medicine, nursing and gerontological social work still being practised but constant updating of knowledge is available to all health professionals. New knowledge in diagnosis, treatment and care of the diseases and problems of the aged is a part of every professional meeting of the health and helping disciplines.

Some family doctors and some specialists, such as internists with the requisite skills in geriatric medicine, are on many hospital staffs and in time will be on all of them.

cine d'orientation plus traditionnelle opposent une certaine résistance. D'aucuns semblent peu disposés à considérer la gérontologie comme une sous-spécialité viable de la médecine à des fins d'enseignement. Néanmoins, certaines universités ont surmonté ces deux problèmes.

Au Canada, on compte maintenant des départements de gérontologie dans les hôpitaux ou au moins cinq facultés de médecine et au moins un professeur dûment désigné pour enseigner au département de gérontologie d'une université. Une province a nommé un gérontologue provincial. En outre, les départements de gérontologie de deux universités sont chargés de coordonner et d'organiser l'enseignement interdisciplinaire des connaissances de plus en plus nombreuses sur les sciences du vieillissement. Ces professeurs de gérontologie recrutent leurs chargés de cours dans des facultés de médecine, de nursing, de physiothérapie, de thérapie professionnelle, d'hygiène publique, de génie, d'architecture, de droit, de théologie, de sociologie, de service social, de bien-être social et dans des groupes régionaux d'experts en écologie, en loisirs, etc.

Le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, l'Association médicale canadienne et les associations médicales provinciales consacrent tous au cours de leurs réunions certaines périodes à la gérontologie. La plupart des universités organisent maintenant des colloques portant sur des aspects des soins gériatriques ou de la gérontologie. Certains portent sur une seule discipline, comme les soins infirmiers ou les services sociaux, alors que d'autres sont multidisciplinaires.

Les programmes externes des institutions d'enseignement de la gérontologie, peuvent comprendre notamment des cliniques tenues dans des unités d'habitation pour personnes âgées, dans des hôpitaux de jour et dans des garderies ainsi que des visites chez des personnes âgées sous la surveillance d'un tuteur de faculté. Ces installations gérontologiques rattachées à des universités ne peuvent aider les citoyens que dans la mesure où les programmes de l'école le permettent et à cet égard, seul l'enseignement dispensé peut servir.

Les écoles de nursing, de médecine du travail, de thérapie et de services sociaux des universités qui se sont intéressées à la gérontologie et à la science du vieillissement sont très avancées dans ce domaine. Les diplômés en soins infirmiers et en service social qui sont en même temps spécialistes en gérontologie sont en grande demande. Dans toutes les institutions qui disposent de systèmes avancés permettant de dispenser des soins continus, ce sont ces diplômés que l'on choisit.

Par conséquent, nous pouvons dire qu'au niveau professionnel, la situation s'améliore. La qualité des soins gérontologiques, des soins infirmiers et des services sociaux rattachés à la gérontologie, est parfois encore médiocre mais tous les spécialistes de la santé ont les moyens nécessaires pour parfaire constamment leurs connaissances dans ce domaine. Les nouvelles découvertes en matière de diagnostic et de traitement des maladies et problèmes liés au vieillissement sont à l'ordre du jour de toutes les réunions des spécialistes de la santé et de l'aide sociale.

Certains médecins de famille et spécialistes, comme par exemple des internes possédant les compétences nécessaires en matière de gérontologie, font partie du personnel d'un grand nombre d'hôpitaux et le jour, n'est pas loin où l'on en retrouvera dans tous les centres hospitaliers.

Education and Research in Gerontology

The upsurge of interest in issue of aging and in problems confronting Canada's aged population over the last decade have created a demand for education and research which far exceeds the supply of expertise. Specialists are few, geographically scattered across the country and overwhelmed by the claims on their time. The Canadian Association on Gerontology has been unsuccessful in its approaches to funding agencies and government departments in pressing for a concerted attack on these issues. Unless financial priority is given for research support and developing training opportunities in the various branches of applied and pure gerontology, today's troubles may still be with us a decade hence, and the pilgrimage to foreign centres will continue.

Most occupations include large numbers of older citizens among their clientele. Be it civil servants endeavouring to simplify complicated income tax forms, road engineers trying to reduce the number of accidents, personnel managers responsible for retraining middle-aged employees, trade union leaders pressing for lower retirement ages or politicians advocating higher ages, all need some basic comprehension of aging processes. Some professions have so many elderly clients that specialization at the most advanced level should be available at a few Canadian centres. A pyramid of training opportunities can be envisaged, with the apex having the duty of teaching future teachers. At least at this stage, quality is more important than quantity, and original research must go hand-in-hand with education. Further, the so-called pure or basic areas of research, especially in the biological sciences, require at least as much support and stimulation as more obvious, immediately applicable concerns.

Plans for the creation of institutes are now sprouting in a host of universities across the country, from Victoria to St. John's. Each of these deserves support and could meet undoubted existing local demands. Nevertheless, complete fragmentation of effort is unlikely to produce in the near future the multidisciplinary centres of excellence, that can stand up to comparisons with similar organizations outside Canada. The United States, with its huge population, can afford apparently uncoordinated efforts, but Canada cannot. Committees of the United States Senate and House of Representatives, powerful pressure groups such as the National Council on Aging and Executive divisions of the United States government, and a newcomer among the National Institutes of Health—the recently established National Institute on Aging—will help to ensure that the supply of funds for research and training continues in our neighbouring country. But, even so, lay and professional United States spokesmen warn of the dire consequences of, what they consider, insufficient financial support. In Canada, the Senate Committee on Retirement occupies a unique position in being able to endorse and sponsor appropriate commitments in education and research for our own country.

Enseignement et recherches en gérontologie

Au cours de la dernière décennie, l'intérêt accru témoigné à l'égard du vieillissement et des problèmes auxquels doivent faire face les personnes âgées au Canada a créé, un besoin d'enseignement et de recherches, qui dépasse considérablement les connaissances disponibles. Peu nombreux, les spécialistes sont éparpillés aux quatre coins du pays et n'ont pas assez de temps pour suffire à la demande. L'Association canadienne de gérontologie n'a pas réussi à sensibiliser les instances financières et gouvernementales à la nécessité de déployer des efforts concertés pour s'attaquer à ces questions. Les problèmes actuels existeront peut-être encore dans une décennie et l'exode vers les centres étrangers se poursuivra peut-être si l'on n'accorde pas la priorité au financement destiné à la recherche et à la création de programmes de formation dans les différents secteurs de la gérontologie pure et appliquée.

La plupart des spécialistes comptent parmi leur clientèle un nombre important de personnes âgées. Qu'il s'agisse de fonctionnaires s'efforçant de simplifier les formules d'impôts trop compliquées, d'ingénieurs essayant de réduire le nombre des accidents, de gestionnaires du personnel responsables des cours de recyclage offerts aux employés d'un certain âge, de chefs syndicaux demandant que soit abaissée l'âge de la retraite, ou d'hommes politiques préconisant le contraire, tous ont besoin de connaissances fondamentales en ce qui concerne le processus de vieillissement. Certains professionnels ont parmi leur clientèle tellement de personnes âgées que certains centres canadiens devraient pouvoir compter sur une spécialisation des plus avancées. Une pyramide de programmes de formation devrait être envisagée, le point culminant étant censé viser la formation de futurs enseignants. A cette étape, du moins, la qualité prime sur la quantité, et la recherche initiale doit aller de pair avec l'enseignement. En outre, les domaines de recherche qu'on appelle purs ou théoriques, surtout en ce qui concerne les sciences biologiques, exigents à tout le moins un soutien et des encouragements qui soient à la mesure des besoins les plus urgents.

Des plans en vue de créer des instituts germent actuellement dans une foule d'universités canadiennes, de Victoria jusqu'à Saint-Jean. Chacun de ces projets mérite d'être soutenu et pourrait satisfaire les besoins locaux actuels les plus évidents. Néanmoins, face au manque de concertation, les efforts n'entraîneront vraisemblablement pas au cours des prochaines années la création de centres multi-disciplinaires pouvant se comparer aux établissements analogues à l'étranger. Les États-Unis avec leur énorme population peuvent se permettre de déployer des efforts apparemment peu coordonnés, luxe que le Canada ne peut se payer. Les Comités américains du Sénat et de la Chambre des Représentants, de puissants groupes de pression comme le Conseil national sur le vieillissement (National Council on Aging) et d'autres organismes gouvernementaux américains ainsi qu'un nouveau venu parmi les instituts nationaux de la santé, l'Institut national sur le vieillissement, qui vient à peine d'être créé, contribueront à garantir l'affectation ininterrompue de crédits à la recherche et à la formation chez notre voisin. Pourtant, les porte-parole américains, qu'ils soient des profanes ou des spécialistes, mettent leurs concitoyens en garde contre les conséquences néfastes de ce qu'ils considèrent un soutien financier insuffisant. Au Canada, le Comité sénatorial sur la retraite se trouve dans une position

Issues of retirement, which constitute the Senate Committee's special concern, cannot be pigeon-holed into one discipline, nor do they suddenly commence at the age of 65, even if that birthday continues to be the date for pension entitlements. Research and teaching within Canada into the variety of aging processes has to be pursued here for better understanding of biological gerontology, alleviation of medical problems, utilization of the skills and special attributes of middle-aged, junior and senior aged segments of our population. Clergymen, transportation experts, physiotherapists, architects and counsellors, in addition to the more obviously concerned disciplines or professions, have needs to be met and contributions to make.

Relying on foreign endeavours is unworthy of Canada, and omits special Canadian problems, such as the effects of our climate on aging and services for the aged, quite apart from the cost to the balance of payments. A supply of Canadian books and journals, as well as teaching and research centres with deserved reputations for gerontology and geriatric excellence will produce an in-flow of funds from outside Canada.

Members of the Canadian Association on Gerontology wish to be associated with such endeavours, certainly possess the greatest pool of relevant expertise, and are worried about the implications of the possibility that control of future research and teaching will fall in the hands of one or more government departments. The Senate can add to its illustrious past by recommending and ensuring that Canadian gerontology studies are placed on a firm foundation.

APPENDIX "A"

Bibliography

- (1) Stats Canada—The Labour Force. Sept. 1978. Catalogue 71-001. Table 35. p. 49.
- (2) Koyl, Leon F., M.D. "Employing the Older Worker—Matching the Employee to the Job". 2nd edition (1974) published by the National Council on the Aging, Washington, D.C.
- (3) Perspective from the National Council on the Aging. "Aging and Work", Spring 1978. pp. 139-143. A quarterly publication of NCOA. Most issues contain articles relevant to this brief.
- (4) "How Much Choice?"—Retirement policies in Canada. The Canadian Council on Social Development, Nov. 1975. Brown, Joan C. Part II—Retirement Income. pp. 85-186 incl.
- (5) Ibid. Collins, Kevin. Part IV—Integrated Retirement Policies and the Appendix—The Canadian Pension Plan as a Source of Provincial Capital Funds. pp. 235-261.

unique, étant en mesure de cautionner et de parrainer les engagements appropriés en ce qui concerne l'enseignement et la recherche au Canada.

Les questions portant sur la retraite, sujet auquel s'intéresse particulièrement le Comité sénatorial, ne peuvent pas être casées dans une seule discipline. Les problèmes découlant de la retraite ne commencent pas non plus dès qu'une personne atteint l'âge de 65 ans, même si cette date correspond toujours à l'admissibilité aux pensions de retraite. En ce qui concerne les différents processus du vieillissement, il faut poursuivre la recherche et l'enseignement au Canada afin de mieux comprendre la gérontologie, d'atténuer les difficultés d'ordre médical, de mettre à profit les connaissances et les qualités particulières de toutes les couches de notre population. En plus de ceux qui font partie de disciplines encore plus manifestement concernées, les ecclésiastiques, les experts en matière de transport, les physiothérapeutes, les architectes et les conseillers ont à la fois des besoins qu'il faut satisfaire et une contribution à apporter.

Faire appel aux initiatives étrangères est indigne du Canada et risque de passer sous silence certaines difficultés typiquement canadiennes, notamment les conséquences de notre climat sur le vieillissement et les services accordés aux personnes âgées, sans compter le fardeau financier qui viendra alourdir la balance des paiements. La quantité de livres, de journaux ainsi que de centres de renseignements et de recherche réputés pour leur excellence en gérontologie et en gériatrie ne manqueront pas d'attirer des crédits étrangers.

Les membres de l'Association canadienne de gérontologie désirent participer à ces efforts. Ils possèdent sûrement un impressionnant bagage de connaissances pertinentes dans ce domaine et s'inquiètent de la possibilité de voir les recherches et l'enseignement tomber sous l'emprise d'un ou de plusieurs ministères ainsi que des conséquences de cette emprise. Dans le sillage de son glorieux passé, le Sénat peut recommander et garantir que les études dans le domaine de la gérontologie soient assises sur des bases solides.

ANNEXE «A»

Bibliographie

- (1) Statistique Canada—La population active. Septembre 1978. Catalogue 71-001. Tableau 35. p. 49.
- (2) Koyl, M.D. Leon F. «Employing the Older Worker—Matching the Employee to the Job». 2^e édition (1974) publié par le National Council on the Aging, Washington (D.C.).
- (3) Point de vue du National Council on the Aging. «Aging and Work», printemps 1978. pp. 139-143. Publication trimestrielle du NCOA. La plupart des numéros contiennent des articles portant sur des questions traitées dans ce mémoire.
- (4) «How Much Choice?»—Politiques en matière de retraite au Canada. Le Conseil canadien du développement social, novembre 1975. Joan C. Brown, Partie II—Revenu à l'âge de la retraite. pp. 85-186.
- (5) Ibid. Collins, Kevin. Partie IV—Politiques intégrées en matière de retraite et annexe. Régime de pension canadien, source de capitaux provinciaux. pp. 235-261.

(6) Dulude, L. "Women and Aging: A Report of the Rest of Our Lives", Ottawa, Government of Canada, 1978.

(7) The Report of the Royal Commission on the Status of Women, Ottawa: Queen's Printer, 1970.

(8) Stephenson, M. "Women in Canada", ed., Don Mills: General Publishing Co., 2nd ed., 1977.

(9) Millman and Kanter, eds., "Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science", Garden City: Anchor Press, 1975.

(10) MacLennan, A., ed., and Pinder, L. (*compiled by*), "Women: Their Use of Alcohol and Other Legal Drugs", Toronto: Addiction Research Foundation of Ontario, 1975.

(11) Bryden, K., "Old Age Pensions in Canada", University of Toronto, 1974.

(12) "Perspective Canada II"—English Edition. Major Causes of Death. Chart 4.4. p. 68.

(13) Ibid. Labour Force by Age, Sex and Marital Status. Table 6.5. p. 114.

(14) "How Much Choice?"—Table 17. p. 32. Participation Rates of over 65's.

(15) "Perspective Canada II"—English Edition. Chart 3.20, p. 50—Labour Force Participation of Persons aged 25-64 and 65 and over, by Sex. Chart 4.1, p. 66—Life Expectancy at Birth by Sex and Province, 1974. Table 4.27, p. 88—Standardized Death Rates for Selected Countries, by Sex, 1972.

(16) "How Much Choice?"—Part I, Table 27, p. 48—Superannuation Account Contributors Retiring on account of Age and becoming entitled to Immediate Annuities—April 1, 1969 to March 31, 1974—Classified according to Age at Retirement.

(17) Supreme Court of the United States. October Term, 1974. No. 74—594. Martin O. Weisbrod v. James T. Lynn, et al.

(18) Koyle, Leon F., M.D. Public Health Reviews, Vol. V, No. 4. Oct.-Dec. 1976. "The Health of Middle Aged and Older Workers". pp. 299-382. 209 references.

(19) Ciffin, S., Martin, J. K. & Talbot, C. "Retirement in Canada: Summary Report". Ottawa: Health and Welfare Canada, 1976 (SWP—7604, unpublished).

(20) Collin, S. K. "Women and Pensions". Ottawa: Canadian Council on Social Development, 1978.

(21) Health and Welfare Canada. "Early Retirement: The Preliminary Analysis". Ottawa: Health and Welfare Canada, 1973 (unpublished, SWP—7302).

(22) Manitoba Department of Health and Social Development. "Aging in Manitoba, Vols. 1-10. Winnipeg: Division of Research, Planning and Program Development, 1973-8.

(23) Manpower and Immigration. "Canadian Work Values". Ottawa: Strategic Planning and Research, 1975 (MP 33-6).

(24) Third Career Research Society. "Retirement in Alberta". Edmonton: Alberta Advanced Education and Manpower, 1976.

(6) Dulude L. «Vieillir au féminin» Ottawa, gouvernement du Canada, 1978.

(7) Rapport de la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme. Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1970.

(8) M. Stephenson «Women in Canada», Don Mills: General Publishing Co., 2^e édition, 1977.

(9) Millman et Kanter «Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science» Garden City, Anchor Press, 1975.

(10) MacLennan A. «Women: Their Use of Alcohol and Other Legal Drugs», Toronto, Addiction Research Foundation of Ontario, 1975 (compilé par L. Pinder).

(11) Bryden, K. «Old Age Pensions in Canada», université de Toronto, 1974.

(12) «Perspectives Canada II», Principales Causes De Décès. Tableau 4.4. p. 68.

(13) Ibid. Population active selon l'âge, le sexe et l'état matrimonial. Tableau 6.5. p. 114.

(14) «How Much Choice?»—Tableau 17, p. 32. Taux de participation après 65 ans.

(15) «Perspective Canada II»—Édition anglaise. Tableau 3.20, p. 50—Personnes âgées entre 25 et 64 ainsi que ceux de plus de 65 ans au sein de la population active, selon le sexe. Tableau 4.1, p. 66—Espérance de vie lors de la naissance selon le sexe et la province, 1974 Tableau 4.27, p. 88—Taux de mortalité comparatifs selon le sexe, en ce qui concerne des pays choisis, 1972.

(16) «How Much Choice?»—Partie I, Tableau 27, p. 48—Cotisants à la caisse de retraite qui prennent leur retraite à l'âge prescrit et deviennent admissibles aux rentes immédiates—du 1^{er} avril 1969 au 31 mars 1974—Classés selon l'âge au moment de la retraite.

(17) La cour Suprême des États-Unis, Octobre 1974. No. 74—594. Martin O. Weisbrod contre James T. Lynn, et al.

(18) Koyle, Leon F., M.D. Public Health Reviews, Vol. V, No. 4. Octobre—décembre 1976. «The Health of Middle Aged and Older Workers». pp. 299—382. 209 renvois.

(19) Ciffin, S., Martin, J. K. et Talbot, C. «Retirement in Canada: Summary Report». Ottawa: Ministère de la Santé et du Bien-être social, 1976 (SWP-7604, non publié).

(20) Collin, S. K. «Women and Pensions». Ottawa: Conseil canadien du développement social, 1978.

(21) Ministère de la santé et du Bien-être social «Early retirement: The preliminary analysis». 1973 (non publié, SWP-7302).

(22) Manitoba—Ministère de la santé et du développement social. «Aging in Manitoba» Vols. 1-10. Winnipeg: Division de la recherche, de la planification et du développement des programmes, 1973-1978.

(23) Main-d'œuvre et Immigration «Les Canadiens et le travail» Ottawa: Planification et recherche stratégiques, 1975 (MP 33-6).

(24) Third Career Research Society. «Retirement in Alberta». Edmonton: Alberta Advanced Education and Manpower, 1976.

(25) Wigdor, B. T. (Ed.) "Canadian Gerontological Collection, I. Montreal: Canadian Association on Gerontology, 1977.

(25) Wigdor, B. T. «Canadian Gerontological Collection, I. Montréal: Association canadienne de gérontologie, 1977.

APPENDIX "B"

Problems with Institutional Care in Canada Today

It was mentioned in the text of this brief that institutional care under Health Ministries is good in Canada. Our acute hospitals, rehabilitation, chronic and mental treatment facilities are well equipped and staffed. In most Canadian jurisdictions the Health Ministry or the Health branch of the Health and Social Affairs Ministry fund the treatment component of Extended Care Nursing Homes. These are homes capable of providing Level 2 care under the Federal Provincial 1973 Classification of Levels of care. The Health Ministry is monitoring quality of treatment and the Social Affairs branch some aspects of the board and room component of care. Because of this constant monitoring, the standards of treatment and care remain adequate where financing is reasonable.

The institutional problem in many jurisdictions is more serious at the ordinary nursing home level, providing Level 1 care. The Social Affairs ministries inherited a mixed bag of nursing homes and rest homes. Some were charitable organizations, others were commercial and some were public. Some were very good and some were atrocious. Some had brand new cost effective plants. Others were musty old fire traps doing the best they could with the charitable funds available. Most of the charitable and public ones were subsidizing the indigent (*i.e. 65% of their case load*).

Almost all jurisdictions began to set good standards for all of these institutions in the late 1960's and early 1970's. Administrators and boards of these institutions were struggling to meet these new standards. Many were succeeding because it is known that they were requesting accreditation through the Canadian Hospital Accreditation system for their beds with a treatment component. About 3 years later an immense improvement in the quality of nursing home care and extended care nursing homes was already noticeable. Then the squeeze on the public dollar began. The health and social affairs ministries were particularly vulnerable: the health ministries because their budgets were large, the social affairs ministries because their clients were numerous but were social agencies. These are "soft" targets at time of political budget cuts.

Nursing home administrations in many jurisdictions were forced to make their admission standards as, or more rigid, than their regulations prescribed. Inconvenient patients had to be refused and patients beginning to require the heaviest amount of care prescribed by the regulations had to be dis-

Appendice «B»

Problèmes concernant les centres de soins au Canada à l'heure actuelle

L'on a mentionné dans ce mémoire que les soins dispensés par des centres relevant des ministères provinciaux de la Santé sont bons en général au Canada. Nos hopitaux d'urgence, nos centres de rééducation, nos établissements conçus pour les malades chroniques et pour l'hygiène mentale sont bien équipés et dotés d'un personnel adéquat. Dans la plupart des juridictions canadiennes, les ministères de la Santé ou le service de la santé du ministère de la Santé et des affaires sociales financent la partie «soins» des maisons de repos pour soins prolongés. Ce sont des établissements capables d'offrir des soins de catégorie 2 conformément à la classification fédérale-provinciale de 1973 en matière de catégorie de soins. Le ministère de la Santé surveille la qualité des soins dispensés et la direction des Affaires sociales, certains aspects de l'hébergement et des chambres compris dans les soins. En raison de cette surveillance constante, les normes de soins restent suffisantes lorsque le financement est raisonnable.

Dans nombre de juridictions, les problèmes les plus importants se situent au niveau de la maison de repos ordinaire qui dispense des soins de catégorie 1. Les ministères des Affaires sociales ont hérité d'un mélange de maison de repos et de centres de repos. Dans certains cas, il s'agit de sociétés, de bienfaisance dans d'autres, d'établissements commerciaux, voire publics. Certains établissements sont très bien et d'autres très moches. En effet, dans certains cas, il s'agit d'installations rentables complètement neuves et dans d'autres, de vieux bâtiments avec lesquels on fait de son mieux selon les fonds de charité reçus. La plupart des organisations de bienfaisance et publiques donnent des subventions aux indigents (c'est-à-dire 65% de leur volume de cas).

À la fin des années 60 et au début des années 70, la plupart des juridictions commencèrent à fixer des normes adéquates pour l'ensemble de ces centres. Les administrateurs et les conseils administratifs de ces centres avaient beaucoup de mal à répondre à ces nouvelles normes. Un certain nombre d'entre elles ont réussi parce qu'elles ont demandé des fonds par l'entremise du système canadien des fonds hospitaliers pour les lits, ce qui comporte une partie soins. Trois ans plus tard environ, on a pu constater d'énormes progrès dans la qualité des soins dispensés dans les maisons de repos et les maisons de repos à soins prolongés. Puis, il y eut une réduction des versements provenant des deniers publics... Les différents ministères de la Santé et des Affaires sociales étaient particulièrement vulnérables: les premiers, en raison de l'importance de leurs budgets et les deuxièmes, en raison du nombre de leurs clients tout en étant des organismes de services sociaux. Ce sont bien sûr des objectifs que l'on vise en premier lieu lorsque le gouvernement procède à des réductions budgétaires.

Dans nombre de juridictions, les administrations des maisons de repos ont été forcées de rendre leurs normes d'admission aussi rigides—si ce n'est plus—que ne le prévoyait le règlement. Les grabataires ont dû être refusés refusés et les patients qui demandent le plus de soins selon le règlement, ont

charged immediately, even if no appropriate placement were available. Where staff, quality and quantity were not prescribed by regulations, both quality and quantity had to suffer. Food deteriorated to minimum levels permitted. At present quality in many jurisdictions is as low as it could possibly be in an attempt to remain solvent. Any patient who is mentally alert is depressed and miserable. The odour of faeces and urine has spread around the homes again, as bedfast patients with urgency of defaecation and urination are left lying in their own filth for long periods.

One other problem occurs, even in the better jurisdictions, if nursing and extended care homes are funded on a per diem rate by the numbers of each class of patient in the institution. Many are multilevel complexes with facilities varying from home for the aged to chronic hospital. Their budget for each quarter may be set, based on the number of each of the Levels 1, 2, 3 and 4 patients they had on an inspection at the end of the previous quarter. Some institutions are known to have had an unexpected drop of \$20,000-\$30,000 in revenue from one quarter to the next. This means that there is a positive disincentive to improve the health and quality of life of their patients. It is obviously not a cost effective technique as it leaves rehabilitatable patients unimproved, causing a heavier staffing burden.

The solution is a global budget, adequate to provide staff to rehabilitate their patients. Other proven aids to cost effective operation are as follows. Beds should continue to be paid for, if an improving patient is discharged to home care for a long week-end or a temporarily ill patient is transferred to an acute hospital. The bed should be paid for at its full value less the cost of meals. When a new institution opens, it would be cheaper in the long run to fund it as two-thirds occupied for 6 months to a year so that only appropriate patients are admitted.

One unpleasant item has appeared in the public press recently. Some student of some economic discipline suggested that old age pensions should be withheld from chronic patients and paid to the public purse "because this pension was designed to secure the patient's own old age and a chronic hospital is performing this function". The Canadian old age pension system is not only one of the weakest in the western world, but for what little it is, it belongs as a right to the senior citizen. It is not only for the patient's use. It may be the whole income of a family.

APPENDIX "C"

*Emotional and Cognitive Disorders in the Older Workers**

Nerve cells cannot reproduce themselves (*replicate*). Every neurone is inherited on a separate gene locus and must last the lifetime of the person. Alcohol itself can damage the brain because nervous system cells cannot be trained to burn alcohol to CO₂ and water for energy. Most other body cells can do so.

dû être renvoyés immédiatement même s'il n'y avait pas d'endroit approprié où les envoyer. Lorsque le nombre d'employés, la qualité et la quantité n'étaient pas prévues par le règlement, ces deux derniers éléments en pâtissaient. En effet, la qualité des aliments s'est réduite au minimum. À l'heure actuelle, la qualité est aussi basse que possible afin de ne pas s'endetter. Tout patient lucide est déprimé. En effet, l'odeur des excréments solides et liquides se propage à nouveau dans tous les centres car les grabataires restent étendus pendant de longues périodes dans leur saleté.

Un autre problème se produit, même sous les meilleurs administrations lorsque les maisons de repos et de soins prolongés sont financés moyennant un tarif quotidien en fonction du nombre de patients de chaque catégorie qui y résident. Nombre de ces centres ont plusieurs étages et varient de l'hospice de vieillards à l'hôpital pour malades chroniques. Le budget de chaque trimestre peut être établi en fonction du nombre de patients appartenant aux catégories 1, 2, 3 et 4 et se trouvant dans le centre le jour de l'inspection à la fin du trimestre précédent. Certains établissements ont eu une baisse inattendue de revenu (\$20,000 à \$30,000) d'un trimestre à l'autre. Il y a donc un obstacle à l'amélioration de la santé et de la qualité de la vie des patients. Ce n'est donc pas une technique rentable, car elle n'améliore pas le sort des patients qui pourraient être rééduqués et elle entraîne une charge plus lourde pour le personnel.

La solution, c'est un budget global, permettant d'assurer un personnel pour rééduquer les patients. Voici les autres moyens de rentabiliser l'exploitation. Le passage de la nuit devrait continuer à être payé dans les cas suivants: si un patient dont la santé s'améliore est envoyé à un centre de soins pour un long weekend, ou si un patient temporairement malade est transféré à un hôpital d'urgence, la nuit doit être payée intégralement moins le coût des repas. Lors de la création d'un nouveau centre, il serait meilleur marché, à long terme, de le financer comme étant occupé au deux tiers pendant une période allant de six mois à un an de manière à n'admettre que des patients qui répondent aux normes.

Quelque chose de fâcheux a paru dans les journaux dernièrement. En effet, un étudiant en sciences économiques a déclaré que l'on devrait retirer aux malades chroniques le droit à la pension de vieillesse et la verser au Trésor public parce que cette pension avait été conçue pour protéger les vieux jours du patient or c'est l'hôpital pour malades chroniques qui en répondent à cette fonction, défraye les coûts. Le système de pension de vieillesse du Canada est l'un des plus faibles du monde occidental, mais aussi insignifiant soit-il, le citoyen âgé a droit aux prestations qu'il lui accorde. Il n'a pas seulement été prévu pour le patient. Cela peut constituer l'unique revenu de toute une famille.

ANNEXE «C»

*Troubles émotionnels et cognitifs chez les travailleurs âgés**

Les cellules nerveuses ne peuvent se reproduire (phénomène de réplication). À la naissance, les neurones occupent tous une position particulière sur un gène donné et normalement, ils ont une longévité égale à celle de la personne qui les possède. L'alcool peut endommager le cerveau, car contrairement aux

If there is not enough sugar and too much alcohol in brain cells, they can be damaged and die.

As mentioned in the body of the brief, only 20 per cent of organic brain damage is caused by vascular disease. Some of the damage due to bleeding inside the skull after injury is partly or completely reversible. Localized massive damage, as after strokes, may be compatible with normal functioning in many jobs. One of the more worrisome varieties is the process that produces episodic repeated loss of small parts of the brain by close-down of small arteries. The patient suffers so-called transient ischaemic attacks (*T.I.A.'s*). Each one leaves a residue of permanent damage. The patient's personality may remain intact for years.

The other troublesome variety is called Alzheimer's disease. This variety causes 50 per cent of organic mental deterioration and its end point—senility. It was called pre-senile dementia because it appeared earlier than the dementia of small blood vessel close-down described above. We now know that it can appear at any age, including the usual period considered "old age". It is a more cruel form of dementia than the type mentioned above. The patient's personality seems to fall to pieces, instead of having minor defects in memory and comprehension with a relatively intact personality. Sufferers from Alzheimer's disease have a diffuse death of brain cells which produces total dementia. The sufferer ends up like a pitiful animal, often cowering on the floor in a corner, totally uncomprehending, defecating and urinating reflexively. The sufferer at this stage has no memory or understanding of anything. Students of gerontology were afraid that they were seeing the lower end of the range of normal survival of human brain cells. What a despairing picture this would mean for those for whom further advances in the health sciences only allowed them to live long enough to end up with this disease. What an economic disaster it would be if every institution in the country were filled with demented centenarians.

Fortunately in recent years research indicates that Alzheimer's dementia may be a disease with one, two or more causes interacting. One identified abnormality in all brains examined from sufferers from the disease is an inability to prevent excess aluminum from being absorbed from the bowel. Normally aluminum is a necessary trace element to the body but when the body has adequate stores, the bowel stops absorbing aluminum. If an excess of aluminum enters the body and central nervous system, it is extremely toxic. Virus particles have been identified in nerve cells of persons with high nervous system aluminum loads. There may be a slow-acting virus combining with the aluminum, or one disease agent may be acting as an accelerator to the other. Some of this type of disease may eventually become preventable. In any case Alzheimer's at the

autres cellules de l'organisme, les cellules du système nerveux ne peuvent apprendre à brûler l'alcool et à le transformer en matière énergétique CO_2 et eau. Une quantité insuffisante de sucre ou excédentaire d'alcool peut les endommager et les faire mourir.

Comme nous l'avons mentionné dans le corps du mémoire, seulement 20% des dommages organiques subis par le cerveau sont causés par des maladies vasculaires. Certains des dommages résultant d'hémorragies survenues à l'intérieur du crâne suite à une blessure sont partiellement ou complètement réversibles. Certains dommages importants localisés, comme ceux qui se produisent après une crise cardiaque, n'empêchent parfois pas l'exercice normal de nombreux emplois. Parmi les troubles les plus inquiétants, mentionnons le processus qui occasionne la destruction répétées et épisodique de petites régions du cerveau par suite de l'obturation de petites artères. Le patient souffre alors d'attaques ischémiques transitoires (*A.I.T.*). Chacune de ces attaques, laisse des traces de dommage permanent, sans toutefois altérer la personnalité du patient avant plusieurs années.

La maladie d'Alzheimer est une autre maladie inquiétante. Elle cause 50% de tous les cas de dégradation mentale par des causes organiques et elle aboutit à la sénilité. On l'a appelé la démence présénile parce qu'elle apparaissait plus tôt que la démence occasionnée par l'obturation des petits vaisseaux sanguins dont nous venons de parler. Nous savons maintenant qu'elle peut apparaître à n'importe quel âge, mais habituellement, elle apparaît pendant la période qu'on appelle la «vieillesse». Cette forme de démence est plus cruelle que les autres types mentionnés plus tôt. La personnalité du patient semble se détériorer graduellement et cette dégénérescence ne se limite pas aux légères défaillances de la mémoire et de la compréhension que l'on observe chez toute personne relativement saine. Les victimes de la maladie d'Alzheimer assistent à la mort lente des cellules de leurs cerveau qui finalement les entraîne dans la démence totale. Le malade finit par agir comme un animal chétif, se blotissant souvent dans un coin, ne saisissant à peu près rien, ne déféquant et n'urinant que par réflexe. À ce stade, le malade a perdu toute mémoire ou toute capacité de comprendre quoi que ce soit. À la vue de ces vieillards, les étudiants en gérontologie se demandent si ce n'est pas finalement le sort des dernières cellules du cerveau humain. Quel perspective horrible pour ceux dont l'avancement des sciences de la santé ne prolongerait la vie que pour finalement contracter cette maladie! Quel désastre économique si toute les institutions du pays étaient bondées de centenaires déments!

Heureusement, ces dernières années, nous avons appris, grâce à nos recherches, que la démence d'Alzheimer peut être occasionnée par une, deux ou plusieurs causes parallèlement. Dans tous les cerveaux des victimes de cette maladie, on a observé un excédent d'aluminium provenant de l'intestin que l'organisme n'avait pas réussi à éliminer. L'organisme normal n'a besoin que d'une très faible quantité de cet élément, et lorsqu'il en a assez, l'intestin cesse de l'absorber. Toute quantité excessive d'aluminium qui envahit l'organisme ou le système nerveux central est extrêmement toxique. On a également trouvé des particules de virus dans les cellules nerveuses des personnes dont le système nerveux contenait de fortes quantités d'aluminium. Il se peut qu'un virus à évolution lente soit avec l'aluminium, la cause commune de cette maladie.

present state of medical research may not be the first signal of the maximum survivorship of complete healthy humans.

These diseases of the central nervous system may be diagnosed and some cured. A prognosis as to the future can be made quite early in the course of those diseases which to date cannot be cured or halted. Once the natural history of the disease is known, reassignment of some employees may be all that is necessary. A few of these may continue to deteriorate and require early retirement.

Diseases of the nervous system, whether they are "functional" i.e. with no known destruction of the nervous system or organic diseases, should be handled like diseases of any other part of the body. If approached objectively, the patient can be assessed. His assessment can be related to the minimum requirements of the jobs for which he has the right or privilege, plus the ability and fitness to perform. It is then known that the employee is employable with or without reposting, or temporarily or permanently unemployable.

Many of the apparent psychoneuroses and even some of the psychoses are really due to overwhelming stress from the environment at work or home. They could be called "socioses". Most are remediable with skilled help. The health sciences can provide some basic support but often the socioses originating outside the work environment are better handled with a competent social worker on the team.

A cardinal rule for handling all the psycho-social disabilities at work is: fellow employees should not be asked to act as surrogates for trained therapists. The most employees working near a disabled person should be asked to do is, to accept the rehabilitated amputee with a successful prosthesis as a normal fellow worker. Employees who work with a former psychiatric patient (*if supervisors are competent and well briefed by the medical department*) should be able to accept back as a normal work-mate the slightly suspicious, withdrawn person who has been successfully treated for an episode of paranoid schizophrenia.

* A useful technical and clinical reference discussing this problem is: "Cognitive and Emotional Disturbance in the Elderly" (1977) by C. Eisdorfer and R. O. Friedel published by Year Book Medical Publishers, Inc., Chicago.

Peut-être l'un de ces deux facteurs sert-il d'agent ou d'accélérateur de l'autre? Certaines manifestations de cette maladie peuvent éventuellement être évitées. De toute façon, au stade actuel de la recherche médicale, la maladie d'Alzheimer pourrait ne pas être le premier signe indiquant la limite de la survie maximale des humains en bonne santé.

On peut diagnostiquer, et même parfois guérir, ces maladies du système nerveux central. On peut même, dès leur apparition, faire des prédictions sur l'évolution sur l'évolution probable de ces maladies qui ne peuvent pas être guéries ou stoppées actuellement. Une fois connus les antécédents naturels de la maladie, on peut parfois s'en tenir à réaffecter les employés qui en sont victimes. Quelques-uns d'entre eux continueront peut-être à dégénérer et auront besoin d'une retraite précoce.

Les maladies du système nerveux, qu'elles soient fonctionnelles—c'est-à-dire sans destruction évidente du système nerveux—ou organiques, devraient être traitées comme toute autre forme de maladie. On pourra évaluer les possibilités d'un patient, à condition de l'examiner objectivement. On pourra le faire en fonction des exigences minimales de l'emploi qu'il a le droit ou le privilège de conserver, de même qu'en fonction de l'habileté et de l'aptitude physique du sujet à l'exercer. C'est alors qu'on pourra déterminer si l'employé peut continuer d'exercer son emploi avec ou sans recyclage, ou s'il est apte à travailler sur une base temporaire ou permanente.

Bien des psychonévroses apparentes et même certaines des psychoses sont véritablement dues aux tensions excessives qui proviennent de l'environnement au travail ou au foyer. On pourrait les appeler «socioses». La plupart d'entre elles peuvent être guéries avec l'aide des professionnels. Les milieux médicaux peuvent fournir un certain soutien de base mais souvent, les socioses dont l'origine se situe en dehors du milieu de travail sont traitées plus efficacement par un travailleur social compétent qui collabore avec l'équipe médicale.

Le traitement de toutes les maladies psychosociales qui résultent du milieu de travail dépend d'une règle très importante: les collègues de travail devraient être appelés à seconder les thérapeutes professionnels. On devrait au moins demander aux employés qui travaillent en compagnie d'un handicapé d'accepter cet amputé qu'on veut réadapter comme un collègue normal. Les employés qui travaillent avec un ancien patient d'une clinique psychiatrique (si les supérieurs sont compétents et qu'ils sont bien renseignés par le service médical) devraient pouvoir accueillir de nouveau comme un collègue normal une personne un peu méfiante et informée qui a été guérie d'une schizophrénie paranoïde.

* On trouvera une discussion très utile de ce problème sur le plan technique et clinique dans «Cognitive and Emotional Disturbance in the Elderly» (1977) par C. Eisdorfer et R. O. Friedel, qui a été publiée par Year Book Medical Publishers, Inc., Chicago.

APPENDIX "D"

ANNEXE «D»

The Handicapped at Work

Les handicapés au travail

There are many excellent programs for various special types of disabled in many jurisdictions in Canada. That of the CNIB is perhaps the most widely known. Another is the well integrated system for training vocationally handicapped children through children's hospitals, Crippled Children's organizations

Il y a presque partout au Canada de nombreux programmes de qualité conçus à l'intention des handicapés. Ceux de l'INCA sont peut-être les plus connus, mais il y en a d'autres, notamment celui portant sur la formation professionnelle des enfants handicapés dispensés par les hôpitaux pour enfants, les

and Special Schools for fitting the handicapped child into the educational system partially funded by Variety Village. There are also some well organized efforts within the educational systems to help children with learning disabilities. Another group who are well organized are the Mentally Retarded. They are working with the CNIB to form job pairs of visually handicapped and sighted retarded. Many jobs can use mildly retarded people much better than they have done in the past. Repetitive computer operations are one surprising recent addition.

The largest group of handicapped in the community are not those with birth defects who have been trained to overcome them or live with them by years of patient work. The largest group are the survivors of strokes and heart attacks, the sufferers from arthritis, acquired deafness and blindness. Acute and chronic rehabilitation of the deaf, the blind, and the arthritics fortunately is well organized. The weak link here is rehabilitation after non-occupational disease or injury. However even here Toronto Rehabilitation Centre does a superb job and is well staffed. There are well organized Vocational Rehabilitation units with good diagnostic and therapeutic facilities in most major centres in Canada. They are now often part of Canada Manpower but in Toronto, for example, the excellent former Jewish Vocational Rehabilitation Service was taken over by Canada Manpower, which then ran short of funds so it is less effective than it could be.

When federal and provincial governments were hiring, they had excellent arrangements for accepting rehabilitated and retrained applicants from WCB and Voc Rehab and also direct applicants with less serious disabilities. Canada Manpower and Provincial Departments of Community and Social Services provided a well-staffed and complete service for candidates having special needs in obtaining employment.

The best future source for Rehabilitation personnel are recent graduates in Occupational Therapy who are becoming experts in Rehabilitation diagnosis as well as their traditional role of therapy. Even this latter has been broadened to include specific rehabilitation to specific jobs.

At the present time the most successful agency is CNIB. Blindness is a very socially acceptable form of disability. Several large corporations are putting teaching equipment into CNIB training facilities so that the visually handicapped can learn one or more jobs actually done in these companies with the intent of hiring successful candidates. Training for the deaf is an advanced science now. They can fit into many work

organisations d'enfants estropiés et les écoles d'enseignement spécial répondant aux besoins des enfants handicapés dans le cadre d'un système pédagogique subventionné en partie par Variety Village. Cependant, l'aide que reçoivent les enfants qui éprouvent des troubles d'apprentissage ne s'arrête pas là. En effet, différents organismes chargés de l'enseignement déploient également des efforts notoires. Il existe aussi un autre groupe, lui aussi bien organisé, connu sous le nom de Mentally Retarded, qui travaille en collaboration avec l'INCA pour mettre au point des travaux devant être effectués par deux personnes souffrant de problèmes de la vue. Ainsi, on constate que pour de très nombreux travaux, il est possible beaucoup plus qu'avant d'employer certaines personnes affligées de handicaps mineurs; c'est le cas par exemple des tâches répétitives, dans le domaine de l'informatique.

Le groupe d'handicapés le plus important dans la société n'est pas constitué des handicapés de naissance qui ont reçu une formation professionnelle leur permettant de surmonter leur handicap, grâce à de nombreuses années d'un patient apprentissage. Le groupe le plus important est constitué de ceux qui ont survécu à des attaques cardiaques, ceux qui souffrent d'arthrite, ainsi que des sourds et des aveugles qui n'étaient pas handicapés à la naissance. Fort heureusement, la rééducation parfaite des sourds, des aveugles et des arthritiques est bien organisée. Le maillon le plus faible est dans ce cas-ci la rééducation à la suite de blessures ou d'une maladie non liée à l'emploi. Toutefois, même pour ces cas, le Centre de rééducation de Toronto fait un travail digne de tout éloge grâce à son personnel compétent. Il existe également des Centres de rééducation professionnelle bien organisés disposant d'installations cliniques et de diagnostics adéquates dans les plus importants centres du pays. Souvent, ces centres font partie des bureaux de main-d'œuvre mais à Toronto par exemple, l'ancien service de rééducation professionnelle juif relève maintenant du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, pour l'instant un peu à court d'argent, ce qui s'est soldé par des prestations moins efficaces qu'avant.

Lorsque les gouvernements fédéral et provinciaux recrutent du personnel, ils pouvaient, grâce aux accords passés, recruter les candidats rééduqués ayant reçu une nouvelle formation professionnelle venant de WCB et de Voc Rehab, et s'occuper d'orienter les candidats légèrement atteints. Main-d'œuvre Canada et les ministères provinciaux chargés des services communautaires assuraient, grâce à un personnel suffisant, tous les services aux candidats pouvant justifier la nécessité d'obtenir un emploi.

Les futurs éducateurs seront dorénavant des diplômés en thérapie professionnelle qui se spécialiseront dans le diagnostic de rééducation ainsi que dans des activités plus traditionnelles de thérapie. Même ces dernières ont été élargies et comprennent notamment la rééducation particulière orientée vers certaines tâches précises.

Pour l'instant, l'organisation la plus efficace reste l'INCA. La cécité est en effet un handicap socialement très accepté. Plusieurs sociétés importantes mettent à la disposition des aveugles des moyens pédagogiques dont ils dotent l'Institut pour que ceux qui souffrent de handicap visuels puissent suffisamment se familiariser avec une ou plusieurs fonctions de ces sociétés pour être ensuite recrutés. La rééducation des

situations where visual and tactile stimuli are all that is necessary for safety and efficiency.

The aircraft industry can hire the trained blind at some basic trades. However they are hard to promote. It is easier to promote deaf or injured persons with fixed disabilities, such as an amputation. The easiest group of persons with disabilities to fit back into the work society are present employees who already know their trade.

In the professions, many exceptional practitioners of medicine, law and management have had extreme physical disabilities, up to and including almost complete quadriplegia. Here the drive to succeed is more important than the organizational set-up, although support in transportation and access to buildings is important and home care facilities under the Ministry of Community and Social Services may be essential for some.

Access, transportation and home care may be the most serious weakness in the organizational set-up for helping the handicapped get and keep jobs. Some patchy, partially funded but successful studies are being done. The most obvious one in Metro Toronto is the transportation service for handicapped to and from jobs by taxi, bus and ambibus. A good attempt was made in Metro Toronto to get the handicapped out of institutions and into their own apartments, specially designed and reserved for the handicapped. Because of a three-month delay in transferring funds from institutional care to Metro housing programs, most of the handicapped had to be returned to institutions, as food and homemakers were not available soon enough. Thus specially designed low-cost housing units had to be rented to persons without handicaps. Few, if any, of this group made the next phase in their transition from running their own homes to working out of their own homes. However perhaps the financial planning can be done in advance on the next attempt, as it is with clients of DVA.

The two most severe problems facing the handicapped are:

(1) all the well-organized charitable foundations have been forced increasingly over the years to rely on government grants by the sheer size of the demand for their services. These sources have partly dried up in the recent years of governmental spending restraints.

(2) the other serious problem of the handicapped remains as it has been since the beginning of the industrial era: uniformed employers who need to be shown again and again that the handicapped are good business. If treated like any other employee, those who last the training course and probation period (80%) will produce more for their dollar of pay than the average employee without handicaps. They must, however, be matched carefully to the job. The employer must be willing to have some equipment modified to suit the employee's handicap with provincial or federal advice and funding. The employer may have to make special

souids progresse maintenant à grands pas. On peut les employer à des travaux où seuls des stimuli visuels et tactiles sont nécessaires à la sécurité et au rendement.

L'industrie aéronautique recrute des aveugles qu'elle affecte à des travaux généraux. Toutefois, il reste difficile de caser les aveugles. Il est en effet plus facile d'encourager le recrutement des sourds ou des personnes handicapées, par exemple, à la suite d'une amputation. Les handicapés qui se prêtent le plus à la réinsertion dans la société sont ceux qui à l'heure actuelle ont déjà reçu une formation professionnelle.

Ainsi, pour certaines professions, des individus souffrant de handicaps physiques graves ont fait carrière, tant en médecine, en droit que dans le monde des affaires, certains d'entre eux étant quelquefois complètement paralysés. Dans ce cas, la détermination est un élément plus important que les installations mises à leur disposition par la société, même si l'aide consentie en matière de transport et d'accès aux édifices est importante et que pour certains d'entre eux, à tout le moins, les soins dispensés par le ministère des Services sociaux et communautaires sont essentiels.

Les questions d'accès, de transport et de soins à domicile constituent parfois le point le plus faible dans l'aide accordée aux handicapés pour obtenir et conserver un emploi. Ainsi, certaines études morcelées, et partiellement subventionnées sont en voie d'être menées. La plus connue est une étude faite dans la région de Toronto au sujet du transport des handicapés à leur travail, en taxi, en autobus ou en omnibus. La ville a fait une sérieuse tentative pour sortir les handicapés des institutions où ils sont confinés, pour leur donner un chez soi dans un appartement conçu en fonction de leurs besoins. A cause d'un délai de trois mois dans le transfert des fonds d'une de ces institutions au programme du logement de la ville, la plupart des handicapés ont été contraints de regagner les institutions car tant la nourriture que les aides familiales faisaient défaut. En conséquence, des logements à loyer modique spécialement conçus ont dû être loués au grand public. Peu, s'il en est, ont été en mesure de faire face à l'étape suivante, à savoir travailler à l'extérieur. Toutefois, lors de la prochaine tentative, peut-être pourra-t-on prévoir les besoins financiers suffisamment à l'avance, comme on le fait pour des clients du M.A.C.

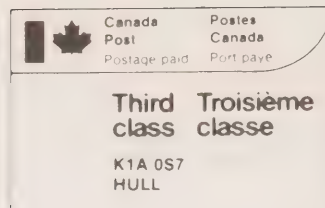
Les deux problèmes les plus graves auxquels doivent faire face les handicapés sont respectivement:

(1) Les sociétés de bienfaisance bien organisées en sont venues au fil des ans, à dépendre de plus en plus des subventions gouvernementales à cause de la faible demande de leurs services. Ces sources se sont, au cours des dernières années, partiellement taries à cause des restrictions budgétaires.

(2) L'autre problème grave qui se pose aux handicapés n'a pas changé depuis le début de l'ère industrielle: le manque d'information des employeurs auxquels il faut sans cesse répéter qu'il va dans leur intérêt d'employer les handicapés. En effet, traités sur le même pied que les autres employés, ceux qui ont reçu la formation nécessaire et satisfont aux exigences de la période de stage (80%) seront économiquement plus rentables que les autres employés (rapport travail/dollar). Ils doivent toutefois être soigneusement choisis en fonction du travail qu'ils auront à faire. L'employeur doit être disposé à faire apporter certaines modifications à son

arrangements by a separation agreement in case technology changes faster than the handicapped employee can change. In unionized companies, special memoranda of intent may be required to allow alternate lay-offs and recall of handicapped and other employees on separate seniority lists so that, for example, the last tradesman in a given trade is not blind and cannot find the way to the job.

matériel, destinées à leur permettre de travailler et à ce titre, il recevra conseils et subventions des gouvernements fédéral et provinciaux. L'employeur peut devoir prendre des arrangements particuliers prévoyant la mise à pied du travailleur handicapé en cas de progrès technologiques auxquels ce dernier ne pourrait s'adapter. Pour les compagnies affiliées à un syndicat, on peut exiger des protocoles d'entente permettant d'alterner les mises à pied et l'embauche d'handicapés et d'autres employés par le biais de listes d'âge distinctes de sorte que, par exemple, si un aveugle a été mis à pied, un autre aveugle ne prenne pas sa place.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada K1A 0S7

En cas de non-livraison
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada
45 boulevard Sacre-Coeur
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

The Royal Bank of Canada:

Mr. W. Earle McLaughlin, Chairman and Chief Executive Officer;
Mr. A. H. MacKenzie, Vice-President, Personnel Department;
Mr. R. V. Warrilow, Manager, Benefits Planning, Personnel Department.

Canadian Association on Gerontology:

Leon F. Koyl, M.D., Chairman, Canadian Association on Gerontology;
Betty Havens, Member CAG and Research Director, Department of Health and Community Services, Government of Manitoba, Winnipeg;
Claude Paradis, M.D., Member CAG, Laval University, Ste. Foy, P.Q.

La Banque Royale du Canada:

M. W. Earle McLaughlin, président et administrateur en chef;
M. A. H. MacKenzie, vice-président, service du personnel;
M. R. V. Warrilow, directeur, planification des prestations, service du personnel.

Association canadienne de gérontologie:

Leon F. Koyl, médecin, président, Association canadienne de gérontologie;
Betty Havens, membre du CAG et directeur de la recherche, Department of Health and Community Services, Gouvernement du Manitoba, Winnipeg;
Claude Paradis, médecin, membre du CAG, Université Laval, Ste-Foy, P.Q.

BINDING SECT. NOV 24 1980

Government
Publication

